104-02188/

Self-Employment for Women:
Policy Options that Promote Equality
and
Economic Opportunities

Jennifer Rooney, Donna Lero, Karen Korabik and Denise L. Whitehead

with

Mona Abbondanza, Jocelyne Tougas, Jane Boyd and Lise Bourque

University of Guelph

Centre for Families, Work and Well-Being

The research and publication of this study were funded by Status of Women Canada's Policy Research Fund. This document expresses the views of the authors and does not necessarily represent the official policy of Status of Women Canada or the Government of Canada.

November 2003

Status of Women Canada is committed to ensuring that all research produced through the Policy Research Fund adheres to high methodological, ethical and professional standards. Specialists in the field anonymously review each paper and provide comments on:

- the accuracy, completeness and timeliness of the information presented;
- the extent to which the methodology used and the data collected support the analysis and recommendations; and
- the original contribution the report would make to existing work on this subject, and its usefulness to equality-seeking organizations, advocacy communities, government policy makers, researchers and other target audiences.

Status of Women Canada thanks those who contribute to this peer-review process.

National Library of Canada cataloguing in publication data

Main entry under title : Self-employment for women: policy options that promote equality and economic opportunities

Text in English and French.
Title on added t.p.: Le travail autonome des femmes.
ISBN 0-662-67715-3
Cat. no. SW21-108/2003

1. Self-employed women – Canada – Public opinion.
2. Self-employed women – Government policy – Canada.
3. Women – Employment – Canada.
4. Sex discrimination against women – Canada.
I. Rooney, Jennifer.
II. Canada. Status of Women Canada.
III. Title: Le travail autonome des femmes.

HD6072.6C3S44 2003 331.4'133'0971 C2003-980299-XE

Project Manager: Vesna Radulovic, Status of Women Canada
Publishing Co-ordinator: Cathy Hallessey, Status of Women Canada
Editing and Layout: PMF Editorial Services Inc. / PMF Services de rédaction inc.
Translation: Pierre Chagnon
Comparative Read: Christiane Ryan
Translation Co-ordinator: Monique Lefebvre, Status of Women Canada
Translation Quality Control: Claire Despins, Status of Women Canada

For more information contact:
Research Directorate
Status of Women Canada
123 Slater Street, 10th Floor
Ottawa, Ontario K1P 1H9
Telephone: (613) 995-7835
Facsimile: (613) 957-3359
TDD: (613) 996-1322
E-mail: research@swc-cfc.gc.ca

This document is also available for download on the Status of Women Canada Web site <http://www.swc-cfc.gc.ca/>.

ABSTRACT

Women form a sizable and growing proportion of the self-employed in Canada. Certain factors associated with female self-employment contribute to the financial vulnerability many self-employed women experience. Compared to self-employed men, self-employed women are more concentrated in the service industry, are more likely to work part-time hours and from their homes, are more likely to work on their own account (with no or very few employees) and are less likely to have their businesses incorporated. Their lower incomes, coupled with fluctuations in business markets, can place them in a precarious financial situation. Lack of access to Employment Insurance (EI) benefits in the event of personal illness, childbirth or adoption, or acute family caregiving situations, the high cost of private insurance, and difficulties securing small loans present additional and serious obstacles that affect self-employed women, their families and their businesses.

In light of these circumstances, one major aim of the current study was to identify potential policy options to promote equality and economic opportunities for self-employed women, particularly during periods when their businesses are interrupted by ill health or family caregiving. We used a Policy Delphi approach to solicit opinions from two samples of self-employed women (including both higher and lower income earners), as well as from representatives of various other stakeholder groups (e.g., government, banks, insurance companies and professional associations). We examined both public and private approaches (i.e., changes to the current EI system, a tax-sheltered savings plan and private insurance) and concluded that changes in public policy and in private savings, financing approaches, insurance, and other services are required to serve two complementary functions: fulfill social protection needs and support for the business needs of self-employed women.

Specific recommendations are made that would enable self-employed individuals to have broader social protection by extending EI special benefits to them, and enhanced flexibility to protect their business earnings through both private sector mechanisms and tax incentives.

TABLE OF CONTENTS

TABLES AND FIGURES v

ACRONYMS AND ABBREVIATIONS vi

PREFACE vii

ACKNOWLEDGMENTS viii

EXECUTIVE SUMMARY ix

1. INTRODUCTION TO THE STUDY 1
   - Policy Challenges 1
   - Women and Self-Employment 2
   - Extending Social Protection to Self-Employed Individuals 2
   - Four Models for Extending Social Protection to the Self-Employed 3
   - The Goals of This Research Project 4

2. LITERATURE ON SELF-EMPLOYMENT AND THE UNIQUE CHALLENGES FACED BY SELF-EMPLOYED WOMEN 6
   - Business Profile 6
   - Personal Profile 8
   - Occupational/Industry Segregation 8
   - Financial Security and Access to Credit 9
   - Access to, and Use of, Private Insurance Plans 11
   - Entry and Exits from Self-Employment 12
   - Maternity Leave 12
   - Professional Networks/Associations 13
   - Summary 14

3. RESEARCH METHODOLOGY AND THE POLICY DELPHI TECHNIQUE 15
   - Phase 1 15
   - Phase 2 and Phase 3 16
   - Ethics Approval 18
   - Challenges in Studying Self-Employed Women 18

4. CHARACTERISTICS OF SELF-EMPLOYED FEMALE PARTICIPANTS AND OTHER STAKEHOLDERS 20
   - Characteristics of Self-Employed Women 20
   - Various Stakeholder Groups 24
   - Response Rate for Phase 3 25
   - Limitations of the Study 25

5. INTERRUPTIONS IN BUSINESS EARNINGS: CHALLENGES AND STRATEGIES 26
Time Taken for Maternity, Sickness or Family-Related Reasons 26
Challenges in Taking Time Away from Business 26
Challenges in Accessing Ongoing Training and Professional Development 29
Coping Financially During Time Away from the Business 29
Bankruptcy and Debt 30
Summary 31

6. GENERAL ATTITUDES TOWARD THE ROLE OF GOVERNMENT IN GRANTING ACCESS TO SPECIAL BENEFITS 32
Perceived Importance and Personal Interest 32
Desired Benefits Under a Government Regulated Plan 34
Perceived Advantages of a Government Insurance Plan 35
Preference for a Voluntary Program 36
Concerns about a Government Insurance Program 38
Final Opinions after Considering Pros and Cons of a Government-Regulated Plan 40
Summary 40

7. CONSIDERATIONS IN EXTENDING SPECIAL BENEFITS THROUGH THE FEDERAL EMPLOYMENT INSURANCE PROGRAM 42
Adequacy and Calculation of Payable Benefits 42
Eligibility Criteria for Benefits 44
Maternity/Parental Benefits and Clawbacks While Working Part Time 45
Preferred Duration of Maternity Leave 46
Amount of Contributions 46
Special Provisions Most Desired by Self-Employed Women 47
Legislative and Administrative Challenges 48
Feasibility of Earnings-Based Criterion Rather than Hours 49
Precedents for Extending EI to Categories of the Self-Employed 49
Summary 49

8. QUEBEC'S PLAN TO EXTEND PARENTAL AND MATERNITY BENEFITS TO SELF-EMPLOYED INDIVIDUALS 52
Overview of the Legislation 52
Cost Recovery of the Parental Insurance Program 53
Philosophy Behind Quebec's *Act respecting parental insurance* 53
Challenges and Concerns 54
Advantages 55
Attitudes of Self-Employed Women Living in Quebec Toward Bill 140 56
Other Provincial Governments and the Provision of Maternity/Parental Benefits 57
Summary 57

9. A SELF-FUNDED TAX SAVINGS PLAN 58
Perceived Importance 58
Perceived Advantages 59

Feasibility of Tax-Sheltered Savings Fund 59
Concerns 59
Attitudes after Considering the Pros and Cons 60
Summary 61

10. ACCESS TO PRIVATE INSURANCE 63
Rates of Coverage 63
Source of Coverage 63
Cost of Coverage 64
Challenges in Obtaining Insurance 64
Knowledge about Private Insurance 67
Addressing Information Needs for Insurance 68
Vulnerable Groups 69
Summary 70

11. THE ROLE OF PRIVATE INSURANCE 71
Maternity, Parental and Dependent Care Leave Benefits 71
Disability Insurance 73
Partnerships with Associations 74
Summary 75

12. ACCESS TO FINANCING: CHALLENGES AND STRATEGIES 76
Barriers Faced by Self-Employed Women Applying for Business Loans 76
Personal Strategies for Accessing Financing 78
Options for Low Revenue Businesses 78
The Need for Income Assistance to Help Stabilize Earnings of Start-Ups 79
Specialized Financial Programs and Services 79
Summary 81

13. SUMMARY AND POLICY RECOMMENDATIONS 83
Enhancing Income Protection for Maternity, Parental and Short-Term Sickness Leave 83
Recommendations 85
Income Protection for Dependent Care Leave 88
Enhancing Access to Affordable Long-Term Disability Insurance 89
Enhancing Private Opportunities to Maintain Business Expenses While on Leave or for Business Slowdowns 92
Enhancing Access to Training and Mentoring 94
Enhancing Access to Information 94
Concluding Statements 95

APPENDIXES 96
A: Interview Schedule for Phase 1 96
B: Interview Schedule for Phase 2 109

C: Survey for Phase 3 122
D: Cost Estimates for Parental and Maternity Contributions under Bill 140 130

BIBLIOGRAPHY 131

ENDNOTES 136

TABLES AND FIGURES

Tables

1. Occupations and Kinds of Businesses Owned by Our Sample of Self-Employed Women 21
2. Characteristics of Self-Employed Women Participants in This Study 22
3. Representatives from Various Stakeholder Groups 25
4. Concerns about a Government-Administered Program, Phase 2 Participants 39
5. Preference for Tax-Sheltered Plan, Government Plan or No Plan 61
6. Rates of Coverage and Cost of Private Insurance among Phase I Participants 65
7. Concerns about Private Insurance, Phase 2 Participants 67

Figures

1. Net Income 24
2. Gross Income – Phase 1 24
3. How Women Coped with Income Interruptions for Health or Childbirth/Adoption 30
4. Personal Interest in Having Access to Maternity, Parental and Sickness Benefits 32
5. Importance of Extending Special Benefits to Self-Employed Individuals 33
6. Benefits Desired in a Government Insurance Plan for the Self-Employed 35
7. Reasons for Lack of Coverage 65

ACRONYMS AND ABBREVIATIONS

BDC	Business Development Bank of Canada
CBSC	Canadian Business Service Centre
CCRA	Canada Customs and Revenue Agency
CESG	Canada Education Savings Grant
CPP	Canada Pension Plan
EI	Employment Insurance
EU	European Union
HRDC	Human Resources Development Canada
IC	Industry Canada
IDA	Individual development account
MISSOC	Mutual Information System on Social Protection
OASE	Own-account self-employed
OECD	Organization for Economic Co-operation and Development
OMA	Ontario Medical Association
RESP	Registered Education Savings Plan
RHOSP	Registered Home Ownership Savings Plan
RRSP	Registered Retirement Savings Plan
SEA	Self-Employment Assistance
SWC	Status of Women Canada
UI	Unemployment Insurance
WEI	Western Enterprise Initiative

PREFACE

Good public policy depends on good policy research. In recognition of this, Status of Women Canada instituted the Policy Research Fund in 1996. It supports independent policy research on issues linked to the public policy agenda and in need of gender-based analysis. Our objective is to enhance public debate on gender equality issues to enable individuals, organizations, policy makers and policy analysts to participate more effectively in the development of policy.

The focus of the research may be on long-term, emerging policy issues or short-term, urgent issues that require an analysis of their gender implications. Funding is awarded through an open, competitive call for proposals. A non-governmental, external committee plays a key role in identifying policy research priorities, selecting research proposals for funding and evaluating the final reports.

This policy research paper was proposed and developed under a call for proposals in September 2000, entitled *Women's Access to Sustained Employment with Adequate Benefits: Public Policy Solutions*. Other research projects funded by Status of Women Canada on this theme examine issues, such as policy options for women in non-standard employment, improving working conditions among home day-care providers, supports for single mothers and women with disabilities, and occupational health.

A complete list of the research projects funded under this call for proposals is included at the end of this report.

We thank all the researchers for their contribution to the public policy debate.

ACKNOWLEDGMENTS

First, and foremost, we would like to thank the self-employed women who participated in this study. In spite of the tremendous time constraints they faced in managing their businesses and families, they were gracious with their time in speaking with us. We were touched by their stories and amazed and impressed at how they successfully managed difficult circumstances. We were also disheartened by some of their experiences of adversity and lack of social security.

We would also like to thank our participants from the banking industry, insurance providers and brokers, the executive directors of associations, representatives from non-profit training programs, day-care agencies, and federal and provincial governments for taking the time to speak with us and to offer their opinions and expertise on this important issue.

We are grateful to Status of Women Canada — the funders of this study — who appreciated the need for conducting a gender-based policy analysis of the conditions that affect self-employed women, but also affect men.

Finally, we would like to thank the other members of the research team: Mona Abbondanza, Jane Boyd, Jocelyne Tougas and Lise Bourque.

Mona Abbondanza co-ordinated the data collection in Quebec and played a crucial role in recruiting insurance companies, associations, banks and self-employed women living in Quebec. She performed a tremendous amount of translation for us, conducted and transcribed interviews, and provided us with feedback on the final report. She also provided her insights from years of experience in researching women in small businesses.

Jocelyne Tougas played a key role in contacting and facilitating our access to and meeting with senior representatives in the Ministère de la Famille et de l'Enfance (now renamed the Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille). She also recruited and interviewed directors of day-care agencies in Quebec and provided translation.

Jane Boyd reviewed drafts of the interview schedules, recruited stakeholders and self-employed women in the West, and reviewed and edited the final report. Jane's own experiences as a self-employed businesswoman and new mother grounded our research in a new way.

Special thanks to Lise Bourque for her assistance with formatting the final document, composing charts and tables, helping to summarize the qualitative data, transcribing and double-checking statistics in the report. There are several other students we would like to mention who helped us to gather pertinent literature, conduct Web-based searches, recruit stakeholders, conduct interviews with self-employed women and transcribe interviews. These include Geneviève Rochon, Melanie Schmidt, Amy Thompson, Aline Caillaux, Pascale Denis and Elsa Lemaire.

EXECUTIVE SUMMARY

Recent changes in the Canadian labour force, along with other demographic and social trends, have altered the nature of work. Growth in the number of individuals involved in non-standard forms of work, including self-employment, has resulted in an increasing proportion of Canadians who fall outside of labour and social protection policies. In 2002, more than 2.3 million Canadians (15 percent of the labour force) were self-employed (Bowlby 2002). While self-employment has declined slightly in the last two years, over the last quarter century, particularly in the last decade, self-employment grew more rapidly than total employment, especially among women (Schetagne 2000).

Self-employed women are more likely than their male counterparts to be in the service sector, to have home-based businesses, to be own-account and to work part time (Hughes 1999). The greater likelihood of reduced earnings as a result of these factors affects their ability to save for maternity, sickness and other family-related leave, to purchase health and business insurance, and to access business financing. These gender divisions within self-employment call for more gender-based policy analyses. To address this need, our research focussed on documenting challenges to self-employed women's financial security, particularly when their earnings are interrupted after childbirth/adoption or for personal or family health reasons, and identifying policy mechanisms that could promote greater economic security for self-employed women.

The project employed a Policy Delphi methodology, involving multiple rounds of contact with various stakeholder groups through surveys and interviews in three phases of data collection. Key informants included 168 self-employed women from across Canada involved in a variety of occupations, and 56 representatives from federal and provincial governments, banks and credit unions, the insurance industry, agencies that contract the services of self-employed women, professional associations and non-profit organizations that offer training and support to self-employed women.

Specific Findings

- Most self-employed women had difficulty taking time away from their business for maternity/parental, sickness or family caregiving reasons, because of their inability to find a replacement, reduced earnings, loss of clients and loss of visibility.

- When given various choices, most self-employed women preferred earnings protection for maternity/parental leave via a voluntary government-regulated plan.

- When the voluntary government plan was deemed not to be financially feasible, a tax-sheltered savings plan became our respondents' top preference for maternity/parental earnings protection, because it permitted more autonomy and flexibility, and involved less government bureaucracy and regulation. However, those with low earnings or in the start-up phases of their business would not have the funds to contribute. This method also risks depleting retirement savings.

- Quebec has passed legislation that would extend maternity and parental benefits to the self-employed, separate these benefits from sickness and unemployment benefits, and enhance the level of payable benefits. Such provisions increased self-employed women's acceptance of coverage under a mandatory government-administered program, as did allowing part-time work without a significant income clawback, providing some flexibility in duration and extending special benefits to include dependent care leave.

- About half our sample (primarily those with low earnings) did not have private disability or supplementary health insurance. Access to disability insurance was limited by cost, having a prior medical condition, being in a high-risk occupation, and not having enough information about it or enough time to look for it.

- Some self-employed participants would have liked the opportunity to purchase more affordable group insurance from an association. However, insurance providers saw this as problematic due to the inability of associations to guarantee participation rates and other administrative difficulties.

Recommendation: Enhance income protection for maternity, parental and short-term sickness and dependent care leave.
We believe all working women (regardless of industry, level of earnings, or form of labour) have a right to earnings protection after the birth or adoption of a child or when they or their dependants become ill. However, the current structure of the Employment Insurance (EI) program does not provide equitable access to all workers. Moreover, current provisions result in a significant drop in earnings for working parents, and offer no earnings protection to those with a gravely ill parent or child. We, therefore, recommend the following changes to the existing federal EI program.

- Separate maternity, parental and sickness benefits from regular EI benefits.

- Add dependent care as a category of special benefits, providing support for caregiving for an acutely ill parent, child, sibling or spouse/partner.

- Allow new parents the option of taking a shorter leave at a higher percentage of benefits.

- Reduce the penalty for working part time while collecting benefits and enhance the amount one can earn before benefits are clawed back.

- Increase payable benefits from 55 percent of average insurable earnings to 70 to 75 percent of earnings and raise the ceiling from $39,000 to $52,500.

- Base eligibility criteria on a minimum level of gross earnings rather than the number of hours worked.

- Extend eligibility to the self-employed.

Recommendation: Enhance access to long-term disability benefits.
We recommend:

- Canada Pension Plan regulations be changed to allow those collecting disability benefits to work part time when feasible, to enable workers a gradual return to work and to enable self-employed individuals a way to keep their business going.

- Associations for self-employed women should collaborate to build a larger pool of members to obtain group insurance at lower premiums.

Recommendation: Create options to sustain businesses during economic slowdowns and business interruptions.
We believe the government's role in this area should be in servicing areas not already offered by the private sector. This could involve the following.

- Assure greater access to low-interest emergency micro-loans.

- Identify under-serviced regions and populations, and gaps in service.

- Build stronger links between government programs and associations.

- Implement a graduated loans program for women unable to secure other funding to start their business or to provide bridge funding during slowdown periods.

- Create a tax-sheltered savings plan to allow self-employed workers to save some of their earnings for periods when they experience cash flow difficulties.

We also suggest the banking industry remove barriers to the granting of loans in the service sector, and increase the transparency of their lending criteria.

Recommendation: Enhance access to training, mentoring and information.
We recommend the following.

- Make government subsidies available to self-employed women in low earning categories who wish to upgrade their skills.

- Have banks and associations re-evaluate their criteria for mentoring programs.

- Post information about sources of business funding on government, bank, credit union, and professional association Web sites.

- Facilitate the transfer of information from providers of services to self-employed women.

The results of this study provide useful information on which to base possible policy decisions. A mix of approaches is ultimately far more likely to promote income security and

economic success, and afford important social protections to self-employed individuals and their families.

We urge the Prime Minister's Task Force on Women's Entrepreneurship and the relevant departments and committees to study this report and consider its recommendations.

1. INTRODUCTION TO THE STUDY

> The linkages and interactions between labour markets and social protection systems are extremely important factors in the successful functioning and overall well-being of modern societies. Together, labour markets and social protection systems determine the distribution of resources within a society and the types of incentives available to individuals in their economic choices, as well as affecting social developments, such as the economic emancipation of women, the increase in life expectancy and fluctuations in the birth rate. The proper management of the relationship between the labour market and social protection is an extremely important challenge. The price of failure can be very high in terms of unemployment, poverty and social exclusion (Sarfati 2002:11).

Policy Challenges

In the last two decades, a number of developments have posed significant challenges to existing labour market and social policy approaches. Challenges arise from globalization and the pressure to be economically competitive, demographic shifts, and changes in labour markets and patterns of work. Analyses of these changes across the Organization for Economic Co-operation and Development (OECD) countries and within the European Union (EU) have identified the critical need for nations to improve and modernize social protections while supporting job creation and economic growth. Critical goals relate to *both* social cohesion and economic vitality.

The need to reform the labour market policies and social protection systems developed decades ago under different social and economic circumstances was highlighted in Canada most explicitly in 1993-95 in the discussions related to the Federal Social Security Review. Changes to Canada's unemployment insurance program were identified as prime examples of the need to innovate and adopt an active approach to encourage employability through training, with more stringent eligibility criteria for receiving "passive" income support. In Europe, concerns about high rates of unemployment and social exclusion, along with pressures to be economically competitive, have resulted in a considerable amount of discussion over the last decade. Documents, such as the 1997 report "Modernising and Improving Social Protection in the EU" (EC 1997), which are being used to help construct European Parliament resolutions, illustrate how economic and social policies can be mutually reinforcing. As noted in a recent EU document:

> Social protection provides not only safety nets for those in poverty; it also contributes to ensuring social cohesion by protecting people against a range of social risks. It can facilitate adaptability in the labour market and can thus contribute to improved economic performance. Social protection is a productive factor. "Modernising" social protection means to make best use of its potential as a productive factor (EC 1999: 6-7).

The historical development of social protection policies in industrialized countries includes a mix of policies and programs that provide protection against health risks, family benefits,

unemployment compensation and retirement pensions. Employment-related insurance plans and pensions were developed in the postwar period on the assumption of stable, full-time and permanent employment through most of one's working life, and were most relevant to men as the primary family wage earner. Changes in labour markets, in family composition, and in women's economic and social roles over the last two to three decades have resulted in much different circumstances.

Of most relevance to the current study is the extent to which non-standard patterns of employment, particularly self-employment, require new policy options to ensure income adequacy and protection for self-employed individuals and their families. Concerns about income adequacy and the lack of protection for self-employed individuals in the event of illness, disability, and circumstances in which business is interrupted or limited as a result of family caregiving responsibilities apply to both self-employed women and men. However, research demonstrates that self-employed women are the more vulnerable group due to their economic and social circumstances.

Women and Self-Employment

The number of women in self-employment has grown considerably in almost all industrialized countries. In some cases (such as Canada), it is a major force in job growth. Yet women face additional barriers compared to men. They generally have extra difficulties in starting up and managing a business, tend to start with less capital than men and often favour less ambitious projects, orienting to a local market. They may face barriers in obtaining capital, are more likely to work on their own and, on average, have lower earnings, as noted in the following chapter. Of particular note are the additional challenges they face with respect to child care and other family obligations, particularly in countries with less developed child-care provisions (Esping-Andersen 2000). While there have been several recent studies of self-employed individuals, there is still an important gap in our understanding of the specific challenges self-employed women face, and in the application of that knowledge to reduce adverse economic and social outcomes for the women, their businesses and employees, and their families.

Extending Social Protection to Self-Employed Individuals

A companion to the development of active labour market policies, including those that support self-employment and entrepreneurship, is the need to extend social protections to the self-employed and others engaged in non-standard work. Self-employed individuals are often excluded from forms of social protection based on employee contributions.

In Canada, two separate reports by the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities (2001a,b) recommended the Government of Canada consider developing ways to extend social protection coverage to the self-employed under the Employment Insurance (EI) program. The first report (in May 2001), noted some of the difficulties associated with the "moral hazard" problem of distinguishing between voluntary and involuntary unemployment among self-employed workers. It recommended the government develop a mechanism for extending EI coverage,

both in terms of regular and special benefits,[1] for self-employed workers. The second report (in June 2001) recommended enabling self-employed parents to qualify for maternity and parental leave benefits. Some members suggested coverage could more easily be extended to the self-employed under a separate parental insurance plan offered as an extension of a family policy, rather than as a component of EI, which is designed primarily as a labour market policy. (This approach has been developed in Quebec, but has not been implemented.)

A very recent overview of social protection schemes extended to the self-employed, based on comparative information from member states in the European Union (MISSOC 2002), indicates the increasing interest in this area. The Mutual Information System on Social Protection (MISSOC) database began with efforts to compile information about social protection for self-employed farmers, who play a particularly important role in the member states. The following year, information was added for craftspeople and self-employed tradespeople. In some cases, additional information is available about other groups, such as self-employed retailers. It is clear from the review and the available comparative tables that various countries have taken steps to ensure guarantees of social protection to some self-employed groups. The specific types of protection available and the specific mechanisms for including self-employed individuals in insurance and benefits schemes vary across countries and, sometimes, across groups of self-employed within a country. Included in the large group of "social protections" covered by the review are health insurance that provides access to medical services, cash benefits for sickness and maternity, membership in plans that provide benefits in the event of invalidity (long-term disability), retirement pensions, survivors insurance, particular family benefits and unemployment insurance. The particular approach each country has taken is rooted in its larger historical, social and political/ philosophical context.

Four Models for Extending Social Protection to the Self-Employed

The MISSOC review identifies four schemes for extending social protection to the self-employed:

- a national insurance approach that insures all citizens in the same way against elementary risks, without regard to their social status or their participation in working life;
- an approach that considers risks that arise from gainful employment and is aimed at the protection of all working persons, including the self-employed as well as employees;
- circumstances, in which general systems that historically served to protect employees have been opened up to the self-employed, either as compulsory insurance or on a voluntary basis (In some countries, the compulsory level provides benefits at a lower rate, with greater or more extensive coverage provided for self-employed individuals who pay a higher premium.); and
- special schemes developed especially for the self-employed as a whole or for individual groups of self-employed people (e.g., farmers) (adapted from Annex 2, MISSOC 2002).

While in some cases, a country fits more generally into one of the four models, in other circumstances, a mix of these four approaches may be used, depending on the particular form of social protections available. For example, in Canada, all citizens and permanent residents are entitled to universal health coverage; both the self-employed and employees contribute to the Canada Pension Plan; and there are special mechanisms for extending EI benefits to unique groups of self-employed individuals (fishers, hairdressers). An elaboration of the particular approaches used in each country is beyond the scope of this report; interested readers are referred to the review and to the various comparative tables on social protection in member states available on the Web site of the European Commission (EUROPA).

In general, those countries that include self-employed workers under general schemes do so most often within health and pension systems, and with respect to child/family benefits, with many providing cash benefits for maternity. Most countries do not insure the self-employed against employment injuries or unemployment. Sweden is the only country that provides social insurance to the self-employed in the case of bankruptcy. The main point is, however, that various countries have enacted, or are considering, ways to extend important protections and social benefits to the self-employed as an important economic and social goal, and there are various means to do so. There are relatively few instances of voluntary opting-in to social protection insurance or benefits programs, given the premise of pooled risk and shared protection. Premiums are often based on a percentage of income up to various thresholds and vary across different countries and different types of protection.

The Goals of This Research Project

The overall goals of this study were to identify potential policy options to promote equality and economic opportunities for self-employed women. We were interested in identifying ways to enhance their success, and to provide some form of protection in the event that personal or familial health or caregiving responsibilities affected their earnings capacity or the survival of their business. Specific objectives included the following.

- Identify challenges experienced by self-employed women who must take an extended absence from their business due to sickness, maternity or caregiving responsibilities.
- Identify barriers experienced in accessing private insurance for accidental injury or personal illness among self-employed women.
- Conduct an analysis of whether and how Employment Insurance coverage might be extended to self-employed individuals, particularly for special benefits and, potentially, in the event of significant income loss or fluctuations.
- Examine other policy options that might provide income security to self-employed individuals, with particular attention to instances when their business may be interrupted or affected by childbirth, adoption, personal illness, disability or other family circumstances.

- Identify whether different policy options are required to meet the needs of self-employed women under different circumstances. One situation relates to self-employed professionals (e.g., dentists, accountants, business consultants) and owners of incorporated businesses who have higher earnings potential. A second group consists of self-employed women who provide caregiving services and who often work out of their own home and have lower earnings potential.

- Identify those subgroups among the self-employed who may be particularly vulnerable to economic and social risks. These include single women, lone parents, co-preneurs and low income self-employed, whose personal and family circumstances provide little income security and no access to employment-related benefits.

- Identify the conditions under which it may be desirable and feasible to provide income security through government programs and services vs. private mechanisms. Also identify potential ways government and the private sector could co-operate to provide more options for self-employed women who may wish to purchase private plans or save for unforeseen circumstances.

To accomplish these objectives, we engaged in a three-phase study that included surveys of self-employed women and interviews with a variety of stakeholders. Stakeholders included representatives of banks, insurance companies, organizations and associations that serve the needs of self-employed women, and government officials at the federal and provincial levels. A Policy Delphi technique was used to obtain more refined perspectives on three policy options.

We believe the results of this study provide a useful base of information for deciding among policy alternatives that differ in the extent of government administration and private investment involved. Selection of one or more approaches will require additional examination and must consider the goals and importance of pooled-risk, social protection policies, as well as the need to address the diversity of situations included in the broad category of self-employment. We believe a mix of well-designed approaches will ultimately be far more likely to promote self-employed women's income security and economic success, and afford them the necessary social protection that is important to them as contributors to the Canadian economy and as citizens and family members.

2. LITERATURE ON SELF-EMPLOYMENT AND THE UNIQUE CHALLENGES FACED BY SELF-EMPLOYED WOMEN

In 2001, almost 2.3 million Canadians were self-employed (Bowlby 2002). While self-employment has declined slightly in the last few years from a high of 18 percent, over the last quarter century, particularly in the last decade, self-employment grew more rapidly than total employment. Between 1990 and 1998, self-employment accounted for 58 percent of the new jobs created (Schetagne 2000). Although men still comprise the majority of self-employed workers (65 percent), the main increase in self-employment has been among women (Hughes 1999; Moore 1999). In 1977, only 21 percent of the self-employed were women; this proportion rose to a high of 36.1 percent in 1998 and declined to 34 percent in 2001 (Industry Canada 1999). Recent figures indicate that over three quarters of a million women were self-employed in 2001 — 11.2 percent of all employed women in Canada (Statistics Canada 2002).

Although self-employment allows women to work more autonomously and may provide the flexibility needed to accommodate family-related obligations, the lower incomes associated with self-employment, and the instability in income associated with fluctuations in the demand for products and services place many self-employed in a precarious financial situation. The fact that more than half of self-employed women (and men) have no earnings protection in the event of illness or disability puts them at further risk. Finally, self-employed women (and their families) are further disadvantaged by the fact that they are not eligible for Employment Insurance, maternity or sickness benefits.

These conclusions reflect the responses of self-employed individuals to a Statistics Canada survey conducted in 2000. When asked what they liked most about being self-employed, both men and women said they appreciated the autonomy and control self-employment provides, with a close second for women being the flexible hours that enable them to work from home. When asked what they disliked most, self-employed people responded: the uncertainty and insecurity they experience (reported by 22 percent of participants), long hours with no time off work (15 percent), income and cash flow fluctuations (12 percent), and lack of benefits (7 percent) (Delage 2002).

The following review describes characteristics of self-employed women, their financial security and difficulties in accessing credit, their access to various types of benefits and insurance, and their attitudes toward extending maternity and sickness benefits to self-employed workers.

Business Profile

Self-employed women own fewer incorporated businesses than self-employed men. Among self-employed women, 25 percent own an incorporated business compared to 39 percent of men (Hughes 1999). This means that in three quarters of female-owned businesses, their personal assets (e.g., home, car, tools), in excess of personal exemptions,

remain unprotected in the event of bankruptcy or if the business is found liable of any legal wrongdoing.

Self-employed women are less likely to employ others in their business. In 2001, 61 percent of female-owned businesses were run by own-account self-employed (OASE) women (i.e., without employees), while 39 percent involved at least one employee. Among self-employed men, there was equal representation among those own-account and those who were employers (Delage 2002). Own-account businesses have risen more sharply (for both men and women) in the last decade, compared to businesses with employees (Hughes 1999).

Self-employed women are more likely than self-employed men to work part time. Part-time work is especially prevalent among self-employed women without employees. In 1997, almost half of self-employed women who were OASE (45.7 percent) worked part time compared to only 17.4 percent of OASE men (Hughes 1999).

Earnings of self-employed women are lower than for women who are paid employees. Analyses of 1994 earnings of the self-employed revealed that almost three quarters of self-employed women (72 percent) earned less than $20,000 that year compared to 48 percent of women in paid employment (Lin et al. 1999). The average income of women who were OASE was $14,800, considerably less than the average of $28,800 earned by women employees (a 55 percent differential) (Lin et al., as cited in Jackson et al. 2000).

Self-employed women who are employers earn more than self-employed women who work on their own. In 1994, six of ten OASE (including men and women) earned less than $20,000; only one in ten earned more than $50,000 (Jackson et al. 2000). More recent analyses of earnings among the self-employed confirm that OASE earn less than employers. More than a third of OASE in 1999 had net incomes of less than $20,000 compared to only 14 percent of employers (Delage 2002).

The earnings gap that exists between men and women's income extends to self-employed workers. Among full-time workers, self-employed women earn 67.3 percent of what self-employed men earn (Jackson et al. 2000).

Women's lower earnings, in comparison to men, are attributed to part-time work, child-care/homemaking responsibilities and a higher concentration in service industries. A number of explanations have been proposed to account for the income differential between male and female business owners. One is that women are more likely to be working at their business on a part-time basis compared to men (Tal 2000). Others have argued that women's "second shift" doing child-care activities precludes them from being more aggressive in their business (Losocco 1997). A lack of industry experience and women's concentration in lower-paid industries have also been put forth as explanations for gender differences in earnings (Mirchandani 1999).

Self-employed individuals work more hours than paid employees. Despite making less money, self-employed workers work longer hours, on average, than employees. Delage

(2002) found that among full-time self-employed persons, the average weekly hours were 48.8 compared to 40 hours among full-time employees. Men tend to work longer hours on average than women. The average work week is also longer for employers compared to those who are own-account.

Personal Profile

Self-employed workers are older, on average, than employees, but most of the recent growth among self-employed women has been for those under 30 years of age. As a group, self-employed Canadians tend to be older, on average, than paid workers, with only 25 percent younger than 35 years of age. Among female entrepreneurs (with employees), close to 70 percent are between the ages of 34 and 55 (Delage 2002).

However, there are indications that in recent years younger women have entered self-employment in increasing numbers. From 1991 to 1996, there was a 44.3 percent growth in self-employment among women. Much of this growth occurred in women under 30 years of age who accounted for four of five new entrants (Korabik and Rosin 2002).

Immigrants form a small, but significant segment of the self-employed. They tend to work in lower earning sectors and earn less than non-immigrants/minorities. Immigrants account for 17.7 percent of the self-employed (the same for men and women) (Delage 2002). Notably, most immigrants who are self-employed arrived in Canada when they were young — a third before the age of 15 and an additional third between 15 and 29 years of age (Delage 2002). Self-employment finds immigrants and other minorities disproportionately in lower-paying service jobs where they also earn less than non-immigrant/minority counterparts (Jackson et al. 2000).

Occupational/Industry Segregation

The gendered divisions in occupational sectors that exist in paid work are reproduced in self-employment. The self-employed represent an incredibly diverse group that includes well-paid professionals and business owners, smaller retailers, and providers of a wide variety of business and personal services. Women business owners are overrepresented in the retail trade sector (44 percent of self-employed women compared to 16 percent of men) (Delage 2002). In contrast, self-employed men are overrepresented in blue collar occupations and industries. Brown et al. (2001) reported declining participation rates in the retail and trade sector, and rising rates of participation in business services since 1977 among self-employed women. However, the fastest growing areas of self-employment in the 1990s included non-institutional social services — mainly child-care providers, whose numbers grew by 39 percent between 1991 and 1996, and another category that includes janitors and cleaners. These jobs (largely own-account) are disproportionately occupied by women (see Industry Canada 1998).

Financial Security and Access to Credit

The financial stability of self-employed women is hampered by low earnings, fewer business skills and more restricted access to credit/financing. Self-employment poses several other constraints on women's ability to achieve financial stability and success. For one, the lower earnings of the self-employed and their lack of access to benefits increases women's vulnerability to poverty (Lochhead and Scott 2000). Furthermore, surveys indicate women are more likely to use their personal savings to fund their businesses than are men (Brown et al. 2001).

Prior research also indicates that, compared to men, self-employed women have less business and management experience and a higher probability of discontinuance (Srinivasan et al. 1994). Weak management skills have been cited as the most common reason for business failure (Gasse and d'Amboise 1997, cited in Brown et al. 2001). Several studies have documented that female-owned businesses have lower sales revenues and smaller firm sizes (Moore 1999; Riding and Swift 1990). It has been suggested that lower firm growth among female-owned businesses is due to the motivations and expectations of self-employed women, a lack of resources, caregiving demands and a lack of role models (Brown et al. 2001; Lee-Gosselin and Grise 1990). Results from other studies, however, have suggested that the growth rates of female- and male-owned businesses are more similar than previously believed (BDC 1997).

Although self-employed women perceive gender discrimination in lending practices, most studies show that approval rates are based on business-related factors (e.g., size of business, industry, legal status of business) rather than gender. There may be gender differences in the conditions under which loans are granted, however. The Canadian Labour Market and Productivity Centre (1995) summarized the unique barriers faced by women entrepreneurs in achieving business success:

- attitudes of lenders and suppliers;
- the overrepresentation of women in the retail and service industries (where the work is characterized by high work demands and low financial returns);
- insufficient management training and operational experience; and
- limited support networks.

In one study, 38 percent of female business owners felt their gender was related to the obstacles they faced in dealing with their customers, suppliers and banks (Lee-Gosselin and Grise 1990).

Although there has been speculation that banks are less willing to give credit and loans to female business owners, findings to date have been inconsistent. Several Canadian national studies demonstrated that when structural differences are controlled for (e.g., size of company, type of industry, age), gender differences disappear (Fabowala et al. 1995). Another study by the Canadian Bankers Association in 1996 showed that women have to offer more guaranties

than men (74 percent compared to 64 percent for men). The condition of having a loan endorsed by the spouse is required more frequently for women (25 percent) than for men (13 percent) (Légaré and St-Cyr 2000). In addition, some studies have found gender differences with respect to interest rates and the imposition of conditions on the loaning of money (Riding and Swift 1990; Thompson, Lightstone & Co. Ltd. 1998). This may be due to the lack of collateral common to service industries.

Home-based businesses are less likely to gain access to business credit. It has recently been documented that home-based businesses are often deemed ineligible for business loans, resulting in home-based business owners having to rely on credit cards or personal loans (Jurik 1998). This represents a serious impediment to women entrepreneurs, since close to 70 percent of women-owned businesses are started from their homes (SWC 1998).

Self-employed individuals have mixed feelings about a federal insurance program that would provide them with income support in the event of business/earnings loss. Human Resources Development Canada (HRDC) recently released a study based on 14 focus groups with self-employed men and women across Canada (Gower and Allard 2000). Most participants reported experiencing periods when business was slow. Strategies to deal with the lost income included finding additional paid work, saving money ahead of time, using a line of credit or loan, and relying on their spouse's income. When asked to comment on the possible implementation of an employment insurance program for self-employed individuals, many expressed ambivalent reactions including:

- concerns about the implementation of such a program;
- confusion about how benefits would be determined given the fluctuation of their incomes;
- scepticism that they would not receive the benefits in a timely manner to prevent the business from shutting down;
- a belief that there is no need for it, with the viewpoint that to be a successful entrepreneur, one needs to be able to plan ahead for expected slowdowns in the economy; and
- feeling a federal insurance program is contrary to the entrepreneurial spirit.

Self-employed men and women are quite similar in having prepared for retirement, with those who are employers and in managerial/professional occupations being more prepared. The survey of the self-employed (Delage 2002) queried respondents on whether they have saved for retirement. Overall, 90 percent reported they had some retirement savings (about 88.5 percent of women and 92 percent of men). Considerably higher rates of saving were noted for those who were employers vs. those who were own-account self-employed. In addition, those in service occupations had rates below average (84 percent) compared to those in managerial and professional occupations (95 percent). The limiting factor in this research study is that no information was obtained about the amount or adequacy of retirement savings.

Access to, and Use of, Private Insurance Plans

The majority of self-employed women do not have private insurance plans. In a survey of 802 randomly selected self-employed Canadian workers, only about one third of those surveyed (29 to 33 percent) reported having long-term disability, short-term disability and health/dental plans (Compas 2000). Over half the sample reported having no coverage at all for the above-mentioned benefits. In the most recent national survey of the self-employed, 40 percent stated they had supplementary health insurance and 42 percent reported having disability insurance (the proportions were equal for men and women) (Delage 2002).

Own-account self-employed, those who are younger, and those with lower incomes were less likely to have insurance compared to employers and those in managerial/professional occupations. For the majority, insurance was obtained through one of three sources: a spouse's plan, privately purchased insurance or coverage from a plan purchased through an association (Delage 2002).

The cost of obtaining disability insurance is a serious challenge for self-employed workers, especially those in low-income brackets. In the Compas survey, the most frequently reported barrier to accessing benefits was the cost (62 percent of respondents). Of those who purchased at least some type of private disability insurance, over 30 percent reported paying at least $1,000 per year for their total annual payments; 50 percent reported paying between $500 and $1,000, and 25 percent reported paying less than $500. Similarly, in the national survey of the self-employed, cost was the most common reason for not having disability insurance (40 percent of sample). Thirty-two percent had not thought about it or were procrastinating; 18 percent felt there was little value for the money it cost; and 4 percent did not qualify (Delage 2002).

Self-employed women are less likely to have disability insurance than self-employed men. Self-employed women were less likely to have disability insurance coverage than men (28 and 43 percent, respectively). Not surprisingly, insurance is less accessible to those in low earnings categories. Among those who reported having disability insurance, 41 percent were making $60,000 or more, while only 23 percent were making less than $20,000 per annum.

Individuals working in professional/managerial occupations pay lower insurance premiums than individuals working in trade/blue collar occupations. In a survey of Canadian insurance companies, generally, individuals with occupations in higher income brackets were charged lower rates, since they were considered to be lower risk (Mercer 2000). White collar workers (e.g., doctors, lawyers) pay about 40 percent less for their benefits compared to workers in the trade or blue collar occupations.

Pre-existing health conditions preclude some self-employed individuals from having private disability insurance. In some cases, self-employed workers can be excluded from obtaining disability coverage, depending on pre-existing conditions and symptoms. In the

survey of the self-employed, 3.6 percent cited not being able to qualify for disability insurance as the number one reason for not having coverage (Delage 2002).

Entry and Exits from Self-Employment

Women's entry into self-employment is related to unemployment rates. Analyses by Lin et al. (1999) for the period from 1982 to 1994 found women's entry into self-employment is slightly, but significantly, related to unemployment rates, particularly full-time paid employment rates. This suggests women's job losses (which have been particularly striking in the public sector and in health and education, as well as in retail and tourism) may have some influence on women's entry into self-employment. Women who have been out of the labour force may also enter self-employment if their spouse/partner becomes unemployed. Younger people appear to be more likely both to enter and exit from self-employment. Education is not correlated with entry, but better-educated individuals appear to continue longer.

A spouse's employment status and income, and having children affect women's entry into and exit from self-employment. Having a spouse who is self-employed significantly increases the likelihood of women's entry into self-employment. In contrast, having a spouse who has full-time, full-year paid employment, (a condition associated with job-related benefits and more income security), is a factor in sustaining self-employment, and reducing the household's reliance on self-employment income. For women, having dependent children under five years old at home is associated with a higher probability of both entering and leaving self-employment (Lin et al. 1999). This finding supports the idea that some women enter self-employment to help co-ordinate earning with caring for their young children. This "choice" may be based on the challenges experienced when paid employment situations are not flexible or responsive to employees' needs and when child-care availability and costs are problematic.

Maternity Leave

The vast majority of self-employed women take less than four weeks for maternity leave. Childbearing and the adoption of children pose significant challenges to self-employed women. Because they are excluded from Employment Insurance, there is no income replacement during the time they take leave. Given the low average income of self-employed women, putting money aside ahead of time is a near impossible task. Second, being out of the job market typically results in a loss of current clients as well as an inability to network to bring in new business (Schetagne 2000). Consequently, in an overwhelming number of circumstances, self-employed women return to work shortly after giving birth or adopting. A Statistics Canada report showed that 80 percent of self-employed women returned within the first four weeks after having a child, compared to only 16 percent of employed workers. Employed mothers, on average, took close to six months of leave (corresponding to the period for which maternity and parental leave benefits were available) (Marshall 1999).

Self-employed women are more likely than self-employed men to have an interest in extending maternity and parental benefits to self-employed individuals. In a survey of 802 randomly polled self-employed individuals, 54.3 percent of the women surveyed expressed an interest in having maternity and parental benefits extended to self-employed people (slightly higher than the 41.7 percent of men polled) (Compas 2000).

Professional Networks/Associations

About one in four self-employed women belong to an association. The national survey of the self-employed indicated that 25 percent belonged to an association, with men being slightly more likely to have a membership (Delage 2002). Close to half of those with memberships earned $60,000 or more, while only 14 percent of those with earnings of $20,000 were represented.

Research has found that networking, particularly among female entrepreneurs, is crucial for forming business contacts, obtaining information and reducing isolation. Professional associations and informal networks can be a valuable source of information and support to self-employed women. Compared to men, women entrepreneurs rely more heavily on referrals, community events and flyers (Van Aiken et al. 1994). It has been noted that the success of small businesses owned by women comes through their proactive participation in networks of small businesses (André 1992). Findings from the focus groups conducted by Gower and Allard (2000) indicated that networking was essential to the success of women's businesses; it not only helped in obtaining referrals and business advice, but it also helped in reducing the loneliness associated with certain forms of self-employment and provided a forum in which to discuss business problems and solutions.

Most participants in the focus groups participated in informal networks. Reasons given for not belonging to a professional association included cost, lack of time and lack of awareness of suitable associations. Those who belonged to a professional association indicated it gave them access to training and conferences, and provided them with opportunities to learn from others and gain information, keep up to date and lobby government.

Associations can be a means of accessing dental, health and other benefits for some self-employed individuals. In the Gower and Allard (2000) focus groups, few self-employed women mentioned that their associations provided access to dental or health benefits. Similar findings were reported in the national survey by Compas (2000); only 18 percent of those surveyed indicated they purchased private benefits/insurance through a professional association. However, in the national study on the self-employed, 37 to 39 percent of individuals with a membership indicated their association offered dental or disability insurance plans (Delage 2002).

Various gaps in services for self-employed women have been identified. Prior research on self-employed women has examined their needs for services and supports, and has identified specific proposals to address gaps in services. For example, Belcourt et al. (1991) suggested the creation of a national information clearing house, financial incentives and

subsidies for professional training and courses, and encouraging banks and credit unions to assess their effectiveness in servicing self-employed women. Similarly, Lavoie (1991, cited in Brown et al. 2001) reported that women entrepreneurs needed enhanced access to financing, easier access to information regarding existing services and programs, more counselling and training, and enhanced opportunities for networking and mentoring.

Summary

Women form a sizable, and growing proportion of the self-employed in Canada. Traditionally, the work created by their self-employment has been concentrated in the retail/service sector with an emphasis on own-account business. While it is recognized that there has been considerable growth in self-employment among women in professional and managerial occupations, the concentration of women in lower paying, own-account, part-time and home-based work has been well documented. This has implications for women's ability to earn adequate incomes and, in turn, for their ability to plan and save for maternity, sickness and other family-related leave. As well, it limits the extent to which they can purchase supplementary health and disability insurance, and save for their retirement. Self-employed women are further challenged in their ability to maintain the economic viability of their business with more limited means to access credit, less participation in associations, fewer business skills, fewer incorporated businesses and greater responsibility for child-rearing and homemaking responsibilities. Ironically, one of the costs to women employers is payment into Employment Insurance so their employees have some level of income security, for example, in the event of sickness or having a child, while they themselves do not have the same protection. It is perhaps because of their lower earnings potential and their greater caregiving responsibilities that self-employed women are more likely to support the idea of a federal insurance program than self-employed men.

3. RESEARCH METHODOLOGY AND THE POLICY DELPHI TECHNIQUE

This national study on self-employed women involved three phases. In the first phase, we interviewed a cross section of self-employed women to document the challenges they experienced. In Phase 2, interviews were conducted with representatives from various stakeholder groups, including a new sample of self-employed women, to develop possible policy options for enhancing self-employed women's income security. Phase 3 consisted of a final survey to assess women's and other stakeholders' final opinions on the policy options, after they had read the opinions and comments of those from other stakeholder groups. In all, interviews were conducted with 168 self-employed women involved in a variety of occupations and with 56 representatives of government, financial institutions, professional associations and other organizations.

Phase 1

Recruitment of Participants

Our aim was to recruit 100 self-employed women to participate in Phase 1, with representation of women in lower and higher earning income groups, different regions in Canada, and with participation by visible minority and Aboriginal women.

A number of strategies were used to solicit participation. These included:

- advertising through associations and networks offering memberships or services to self-employed women;
- accessing a national registry of self-employed women and recruiting via e-mail;
- using telephone directories and making cold calls;
- referrals/word of mouth; and
- advertising through the University of Guelph's Centre for Families, Work and Well-Being Web site, the Royal Bank Web site and *Guelph Alumnus* magazine.

Initially, we intended to have about equal representation of women in caregiving and professional occupational categories. However, because of recruitment challenges in locating women in caregiving occupations, we expanded our criteria to include self-employed women who provided personal services, as well as those who operated small businesses.

Development of Interview Schedules

An interview schedule was designed and slight modifications were made for its use when surveying self-employed women in home-based child care.[2] A copy of the interview schedule can be found in Appendix A.

Interview Procedure

Phase 1 and Phase 2 interviews were conducted over the telephone in English and French, and were audio recorded. The duration of most Phase 1 interviews was about 45 to 60 minutes.

Answers to closed-ended questions were entered directly into a database, and portions of answers to open-ended questions were transcribed.

Phase 2 and Phase 3

Policy Delphi Approach

For the last two phases, we adopted a Policy Delphi methodology (Turoff 1975). This iterative technique is used by social scientists to facilitate decision making on policy-related matters. It involves at least two rounds of contact with key informants representing various stakeholder groups. Responses to the first set of questions are summarized and the information is fed back to respondents, who are asked to consider the perspectives of the other stakeholder groups before responding to a final set of questions.

In this study, the main focus was on identifying policy options that could protect the economic security of self-employed women, particularly when their business earnings are interrupted by an illness or by family caregiving circumstances. Our key informants (described later in this chapter) were asked to consider three policy options and comment on their importance, desirability (i.e., concerns, advantages) and feasibility. A second main purpose of the study was to document the ways in which government (e.g., federal and provincial levels, government agencies and training programs) and the private sector (e.g., banks, insurance companies, professional associations) could support the economic viability of female-owned businesses and self-employed women who work on their own account.

Overview of Different Policy Options

Before identifying the main policy options for consideration, a series of research team meetings was held and a number of preliminary interviews were conducted with various stakeholders to gather information. In an effort to limit the interviews to less than an hour, our team of researchers settled on an examination of the following three different policy options.

Option 1: Employment Insurance type program

A government-administered plan might be similar to or added to the existing EI program, which currently provides:

- up to 15 weeks of maternity benefits;
- up to 35 weeks of parental benefits; or
- from 2 to 15 weeks of sickness benefits.

In terms of **payable benefits**, if an employee qualifies, they receive 55 percent of average insurable earnings up to a maximum of $413 a week through the EI program with a supplement for employees in low-income families with dependent children.

Option 2: A tax-sheltered savings plan

Funds could be deposited to, and then withdrawn from, an individual tax-sheltered savings plan, similar to a Registered Retirement Savings Plan (RRSP) in the event that short- or long-term illness or family circumstances preclude or limit income from an ongoing

business. The money withdrawn would not be taxed, as long as the money is eventually repaid over a 10 to 15 year period, or taxed, but potentially at a lower marginal rate in that year.

Option 3: Private insurance
Individuals could purchase private insurance that would provide income support for various kinds of leave (e.g., maternity, family-related).

Identification and Recruitment of Participants
For phases 2 and 3 our aim was to recruit a new sample of self-employed women from across Canada (about 60 women), as well as 60 representatives from other stakeholder groups.

These other stakeholder groups consisted of:

- executive directors or presidents of associations for the self-employed and representatives from organizations that offer training programs for self-employed individuals;
- financial planners/loan managers and senior representatives from banks and credit unions;
- insurance providers or brokers;
- owners or directors of home day-care agencies that contract the services of self-employed child-care providers; and
- government representatives at both the provincial and federal levels.

Self-employed women were recruited by similar means as in Phase 1 (e.g., through referrals, advertisements on Web sites and cold calls). In recruiting stakeholders, we first compiled a comprehensive list of organizations that represented the five different stakeholder groups and were located in different regions in Canada. These organizations were then contacted by phone calls and faxes, and efforts were made to identify the person with the most expertise and experience related to the aims of this project.

Development of Interview Schedules
In Phase 2, a different interview schedule was developed which included a set of core questions, with additional questions added for representatives of each specific stakeholder group to tap particular issues of interest to us, as well as to best utilize their particular areas of expertise. In total, eight different interview schedules were created for this phase. A copy of the interview schedule used with self-employed women can be found in Appendix B.[3]

Recent legislative changes in Quebec, namely the passing of the *Act respecting parental insurance* (Bill 140, discussed in more detail in Chapter 8), required that the interview schedule for participants in that province be modified to gain information on their attitudes toward this particular legislation.

Interview Procedures
Participants were sent an information sheet before the interview so they could familiarize themselves with the different policy options and provisions in current Employment Insurance legislation. The telephone interviews lasted between 40 and 90 minutes and were audio-recorded. We conducted face-to-face interviews with federal government representatives and provincial representatives from the Quebec government.

Phase 3 Data Collection
For the last phase of data collection, the same participants as in Phase 2 were sent a summary of findings from Phase 2 (i.e., perceived advantages and disadvantages for each of the policy options) and were asked to respond to a final survey (see Appendix C). The survey was sent to them via e-mail (or by mail or fax in the few cases where the participant did not have access to e-mail). Participants were asked to rate their extent of support for each policy option and to rate whether their level of support increased or decreased when various aspects of the policy options were modified.

Ethics Approval

This research was granted ethics approval by the Ethics Review Committee for Research on Human Subjects at the University of Guelph.

Challenges in Studying Self-Employed Women

Throughout the research process, we encountered a number of challenges, some of which are unique to this particular group of participants. These are discussed briefly below.

Time Demands
Participation in this study required a significant time commitment. Many of these women were already under considerable time pressure to meet business demands. Over half of our sample (52 percent) were working 50 hours or more per week in their business, in addition to their personal and family obligations. A number of women expressed an interest in our study, but were unable to participate or cancelled the interview because of other demands on their time.

Phase 2 was complicated by the fact that it required us to impart a considerable amount of technical information about the various policy options in a very short time. We prepared an information sheet that was forwarded to all participants ahead of time, as well as some of the questions to facilitate the interview process. Nevertheless, some participants, both self-employed women and various other stakeholders, were challenged by the short time frame in which to absorb the information.

Recruiting Nominally Self-Employed Women
One difficulty we encountered was recruiting nominally self-employed women — those hired on a contract basis primarily by one organization (e.g., child-care providers who are affiliated with an agency). Our recruitment strategies were not successful in reaching this

subgroup of self-employed women, and the agencies that hire them were reluctant to advertise our study to their workers.

Applying a Fixed Criterion for Participation

We were also challenged in determining the appropriate selection criteria for participation. Our original intent was to interview women whose primary income was from self-employment, and who had been self-employed for at least six months. Those who had access to Employment Insurance benefits would be excluded. There were, however, several self-employed women who did not fit these criteria and who expressed an interest in participating. A few women were working part-time jobs, in addition to their self-employment to gain access to maternity benefits. Others had not owned their business for at least six months, but had worked in a self-employed capacity in the past. We felt we could obtain valuable insights from these women and decided to broaden our criteria to include them, as long as their self-employment was not a hobby business or secondary to their paid employment.

4. CHARACTERISTICS OF SELF-EMPLOYED FEMALE PARTICIPANTS AND OTHER STAKEHOLDERS

We were interested in documenting the experiences of two different groups of self-employed women: those in professional occupations (e.g., lawyers, accountants, management consultants), who typically have higher earnings potential, and those in caregiving and personal service occupations (e.g., home-based child-care providers, respite workers, housecleaners), who typically have lower earnings potential. We anticipated that the experience of these two groups of women would likely be different (e.g., access to resources, educational and training opportunities, membership in professional associations) and would result in diverging opinions on the kinds of policy options that would best serve their needs.

Characteristics of Self-Employed Women

Participants in Phase 1 and Phase 2 surveys included a cross section of self-employed professionals, own-account self-employed women working in caregiving or personal service areas, and small business owners. As can be seen in Table 1, the women participating in our study were quite heterogeneous in the work they did, and included lawyers, financial planners, massage therapists, a film maker, day-care providers, instructors, business consultants, aestheticians and owners of small stores.

Among the women in caregiving and personal service occupations, 21 were self-employed home child-care providers. We have a high representation from this group, because we originally intended to highlight women in this particular occupational category, both because they account for a large proportion of self-employed women and because home child-care providers and disability workers/respite workers play an important social role. We encountered difficulties in recruiting this specific sample and subsequently broadened our sample to include self-employed women in other caregiving and service occupations, as well as owners of small businesses.

Table 2 summarizes the characteristics of our sample for the three phases of data collection. We interviewed 101 self-employed women in Phase 1, 67 women in Phase 2 and 32 in Phase 3.[4]

As can be seen in Table 2, participants came from all provinces in Canada. The majority of women interviewed (121 of 168 or 72 percent) worked on their own, with no employees. Among business owners with employees, the vast majority had five or fewer employees, with the largest companies employing no more than 10 or 11 employees.

Our sample included both new business owners and those with more experience.

Table 1: Occupations and Kinds of Businesses Owned by Our Sample of Self-Employed Women

Professional Occupations and Owners of Higher Earning Businesses*	Caregiving/Service Occupations and Owners of Lower Earning Businesses
Translator	Office assistant
Lawyer	Child-care provider**
Accountant	Cleaning service
Marketing/technical consultant	Pet groomer
Management consultant	Aesthetician
Chiropractor	Massage therapist
Architect	Beauty consultant
Program development	Bookkeeper
Communications consultant	Hairstylist
Human resources consultant	Respite worker
Financial planner	Tutor/instructor/trainer
Therapist	Nurse
Psychologist	Real estate planner
Writing/publishing consultant/journalist	Singing instructor
Educational consultant	Actress
Researcher	Fitness instructor
Veterinarian	Wedding co-ordinator
Graphic designer	Tour operator
Archaeologist	Seamstress
Biologist	Owner - children's clothing retailer
Project management consultant	Owner - manufacturing
Trainer/speaker/consultant	Owner - automotive
Film maker/producer	Owner - embroidery
Computer consultant	Owner - bookstore
Notary	Owner - health clinic
Nutritional consultant	Owner - bridal rental shop
Rehabilitation therapist	Owner - tanning/massage salon
Wellness consultant	Owner - retail art gallery
Social policy and program development consultant	
Recruiter	
Career counsellor	
Owner - private medical clinic	
Owner - restaurant	
Owner - dance school	
Owner - health clinic	
Owner - health care store	

Notes:
* Business owners (i.e., with employees) were categorized as higher earning, if net annual income exceeded $30,000.
** Twenty-one participants were home-based child-care participants.

Table 2: Characteristics of Self-Employed Women Participants in This Study

	Phase 1 (%) (n = 101)	Phase 2 (%) (n = 67)	Phase 3 (%)* (n = 32)
Geographic location			
West**	31	27	32
Ontario	24	30	35
Quebec	25	22	10
East***	21	21	23
Incorporated	15	19	22
No. of employees			
0	67	79	79
1-5	29	15	14
Over 5	4	6	7
Marital status			
Married/common-law	68	66	71
Single/divorced/widowed	32	34	29
Any children	68	64	54
Age of participant			18
21-34 years	22	30	78
35-55 years	72	61	78
55 years and above	6	9	4
Highest level of education			
High school or less	15	12	7
Some college or some university	13	11	7
College degree	20	15	15
University degree or higher	52	62	70
Net income from business			
$20,000 or less	50	55	40
$20,001 and $30,000	17	9	12
$30,001 and $50,000	26	22	28
$50,001 and $70,000	2	9	16
$70,001 and above	5	5	4
Immigrant	8	12	11

Notes:
* Phase 3 participants were a subset from Phase 2.
** Includes British Columbia, Saskatchewan, Alberta, Manitoba and the Northwest Territories.
*** Includes Newfoundland and Labrador, New Brunswick, Nova Scotia and Prince Edward Island.

On average, these women had been self-employed for between five and six years. Almost half had owned their business for five years or less. The majority operated their businesses from their homes. In Phase 1, about two thirds of the businesses were home based (66 percent). In Phase 2, about half of the sample (52 percent) ran their businesses primarily from their homes.

Almost one quarter of the self-employed women in our sample from Phase 1 (24 percent) had paid employment, in addition to their business. For the majority of participants (95 percent), however, their main source of income came from their business. There were five women who indicated their main source of income was not from their self-employed work.

In addition to their paid work, these women worked between 20 and 35 hours a week in their own business.

On average, women in our study worked 45 hours a week in their business, with a range from 10 to 75 hours per week. In the most recent national survey of self-employed individuals, it was similarly reported that the average number of hours worked per week was 45 (Delage 2002).

Consistent with other surveys (i.e., Delage 2002, Hughes 1999), our sample of participants had an older age profile compared to employees. About two thirds of the women were married or partnered, and about two thirds had children (68 percent in Phase 1, 64 percent in Phase 2 and 54 percent in Phase 3). Among women with children, 59 percent had children 12 years of age or younger in Phase 1 and 57 percent in Phase 2.

A small percentage of the women we interviewed were immigrant, Aboriginal or women from visible minority groups. In Phase 1, 5 percent of our participants were Aboriginal women; in Phase 2, they represented 2 percent of the women interviewed. In Phase 1, 8 percent were immigrant women and in Phase 2, 12 percent were immigrant women and 9 percent were from a visible minority group.

Consistent with other surveys on self-employed women, our respondents earned considerably less than paid employees. Over 50 percent of the entire sample earned less than $20,000 net income from their businesses (see Figure 1). As can be seen in Figure 2, women in caregiving and personal service industries (Group B) generated considerably less income than those in professional occupations (Group A).

Between 52 and 70 percent of participants in phases 1 through 3 had a university degree or higher. Given our participants' educational backgrounds, the low earnings reported were unexpected.

The majority of women we interviewed had purchased RRSPs for retirement. Women were asked in which ways they had planned for their retirement. Eighty-four percent indicated they had RRSPs and 38 percent had other investments; 40 percent would receive a spouse's pension and 22 percent would receive their own pension from previous employment; 27 percent indicated they would receive an inheritance.

Figure 1: Net Income

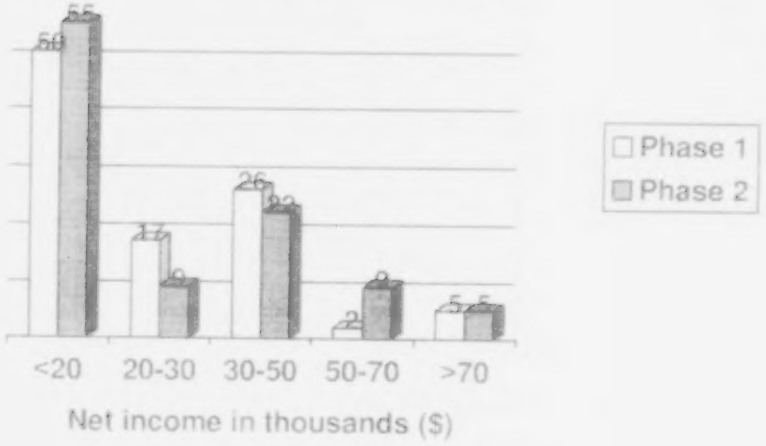
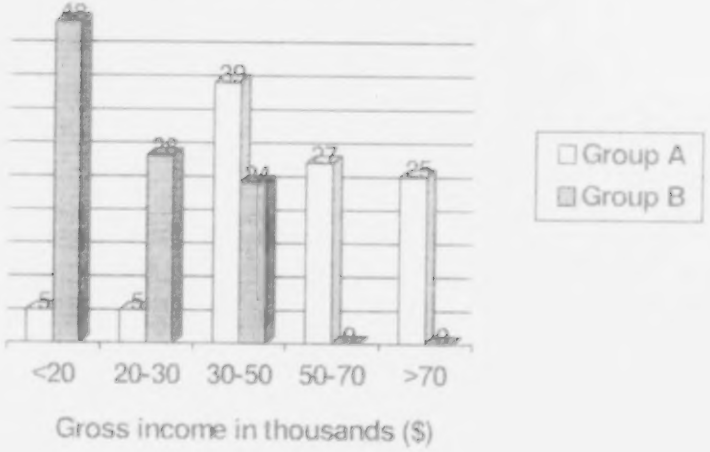


Figure 2: Gross Income - Phase 1



Almost three quarters of the women we interviewed belonged to an association or network of self-employed women — a considerably higher proportion than reported in the last national survey of the self-employed (26 percent). This is likely due to the fact that we advertised our study through various associations across Canada and used it as one of several recruiting tools. In terms of the kinds of services offered, 82 percent of associations provided networking opportunities, 82 percent offered training and workshops, 71 percent provided information related to business management (e.g., tax information, record keeping) and just over half (55 percent) offered an insurance plan.

Various Stakeholder Groups

In total, we interviewed 56 key informants from the various stakeholder groups, with between 6 and 21 representatives from each stakeholder group (see Table 3).

Response Rate for Phase 3

Out of the self-employed women who participated in Phase 2, 32 completed the survey for Phase 3. Of the other representatives, 21 of 56 completed the Phase 3 survey.

Limitations of the Study

Because our sample was not randomly selected, our ability to generalize our findings to the broader population of self-employed women is limited. Our recruitment strategies, however, did attempt to obtain a diversified sample of women representing higher and lower earning businesses, minority and immigrant women, and those living in different regions of Canada. To that end, we were successful in obtaining a sample that was similar in demographics to those reported in national surveys of the self-employed.

Table 3: Representatives from Various Stakeholder Groups

Stakeholder Group	Number of Key Informants Interviewed
Associations/training programs*	21
Insurance providers/brokers	11
Banks and credit unions	11
Agencies	7
Government**	6

Notes:
* The organizations that participated were from Ontario, Saskatchewan, Newfoundland and Labrador, Manitoba, British Columbia and Quebec.
** Two federal representatives were interviewed and four provincial representatives (Quebec, Prince Edward Island, Saskatchewan and Nova Scotia).

5. INTERRUPTIONS IN BUSINESS EARNINGS: CHALLENGES AND STRATEGIES

In Phase 1, we had the opportunity to talk in depth with self-employed women about taking a leave for maternity, sickness or family-related reasons, the challenges they encountered and strategies they employed to cope with the interruption from their business.

Time Taken for Maternity, Sickness or Family-Related Reasons

About half the women we interviewed in Phase 1 (49 percent) had taken time away from their business either to care for a newborn/adopted infant or because of a personal or family illness or disability (e.g., to care for a sick child, spouse/partner or sick/aging parent) for a period that lasted more than two weeks.

Women who gave birth or who adopted an infant or child, stopped working at their business for an average of nine weeks (range = 0 weeks to about a year and a half; median = 5 weeks).[5] This is comparable to what has been previously reported in a 1999 Statistics Canada survey, in which 80 percent of self-employed women returned to work within the first four weeks of giving birth (Marshall 1999). Five women in our study indicated they did not take any weeks (full time) away from their business after the birth or adoption of their child.

Most self-employed women (72 percent) said they would have taken a longer maternity leave, had they had access to government maternity benefits. Among women who took time off due to personal or family health reasons, the average duration was 3.5 months (range = 2 weeks to 18 months; median = 2 months).

Challenges in Taking Time Away from Business

Women who participated in Phase 1 were asked about the kinds of business difficulties they experienced during that time:

- making ends meet on a smaller income and covering their operational costs;

  > *I worked really hard before the baby was born and I managed to put $3,000 in the bank, so that I would have that for the first couple of months with the baby — figuring that that would be the most intense time. But now the three months is up and I don't have any other business coming.... I am feeling the financial responsibility and it's frustrating me, because I can't even do what I used to do, which was freelance for others as an editor* [Filmmaker who was breastfeeding and suffered gestational diabetes while pregnant].

- finding a suitable/knowledgeable replacement to manage the business;
- losing clients;
- losing visibility in their market;

- feeling exhausted;

  With my youngest child, I did find that when I took on work, often it would take me a lot longer than I thought and it was a lot more difficult to do the work with a young baby, so I would end up working a lot of nights, in the middle of the night kind of thing, which wasn't very healthy for any of us [Self-employed editor].

- difficulties concentrating on the business (among those who had a baby and returned to work early or who worked part time while on sick leave);

- finding affordable child care;

  One area that is of great concern to self-employed women is the area of child care, because when you are self-employed, it's hard enough to make enough money and then to also have to pay child care as well, it's just really hard. So I think I've kind of tamed down my business, because just trying to advance it is a risk and having to pay, you know, with having to pay child care for three children, it's just not worth it [Writer].

- among self-employed licensed home child-care providers, there was the additional challenge of abiding with provincial regulations, which limit the amount of time they can be absent from their business;

- having to forgo networking activities; and

- difficulties in keeping their skills up to date.

  Being able to keep the marketing of myself and my skills going and making sure that I had enough money to cover all of my obligations while I wasn't making any money — that's the biggest issue. Even as a consultant you know that it's important to keep your skills and knowledge up to date and yet you are torn, because you can't be taking time off [Management consultant].

We asked women who took a leave that was longer than two weeks to rate how difficult it was for them to make ends meet.

- Of those who took a leave for health reasons or because of a serious illness in the family, 50 percent indicated it was somewhat difficult or very difficult for them to make ends meet during that time.[6]

- Of the women who took a maternity leave, 64 percent indicated that, financially, it was somewhat or very difficult for them to make ends meet.

Similar concerns about taking a leave were voiced among self-employed women in professional occupations/high earning businesses and those in caregiving/personal service occupations. For example, difficulties in finding and securing a replacement were mentioned by both groups of women.

The major barrier for women in professional occupations was the feasibility of finding a replacement with the expertise and knowledge to keep the business running.

> *For me, I worked until I went into labour and then went right back to work after I had my babies, because there wasn't anything I could have as a support. But it's part of who we are as entrepreneurs...even it's not so much the money, it was being there* [Business owner].

For professionals, particularly health professionals (i.e., doctors, chiropractors, dentists), using locums or replacement doctors has been common in the past. Participants in these jobs mentioned that finding a locum is often very difficult as there are now very few people who do these sorts of placements. They are also viewed as expensive since overhead must be maintained and the locum paid, often leaving little or negative resources for personal income. One chiropractor, who practises in a partnership, has been able to "maintain" her business during two pregnancies and numerous health problems both before and during her pregnancies, but only by taking out a $30,000 loan to cover overhead expenses.

The major barrier for women in service and caregiving occupations was the cost of paying for a replacement. One day-care provider described taking a line of credit to pay her substitute worker. That was seven years ago and she is still paying off her loan.

> *I didn't mind having the day care here. It was very stimulating for my newborn...but having this employee cut my pay cheque down 75 percent. During that time, because I had to hire an employee, I was very broke* [Day-care provider].

Among self-employed day-care providers, provincial licensing regulations were a common source of frustration and a barrier toward taking an extended leave. According to provincial regulations, a family child-care provider cannot take time away from her business, unless a suitable substitute worker is provided. However, there is no organized system for finding replacements, and several women described difficulties in accessing liability insurance for a substitute worker. These conditions made it nearly impossible to take time away from their business, unless their clients agreed to find their own replacement and return at a later point.

Over one third of the women we interviewed (36 percent) had needed to take a leave for family or health-related reasons, but had been unable to do so. Again, most were unable to do so, because of the lost income and loss of clients. Even taking several days away from one's business can have an impact on the bottom line, let alone taking several weeks or months. According to one lawyer:

> *If I get the flu for a day, I lose a client — guaranteed.*

This was echoed by another women who commented:

> *You drag your sorry self out and you work no matter what you are feeling like, because there's no choice. At least that's been my situation; there's no*

> *choice. I guess it would be different for a married couple, the husband works, you know they're set. If I don't work, I can't support myself...knock wood, I haven't got that sick, but I would have to sell my house* [Computer training consultant].

Challenges in Accessing Ongoing Training and Professional Development

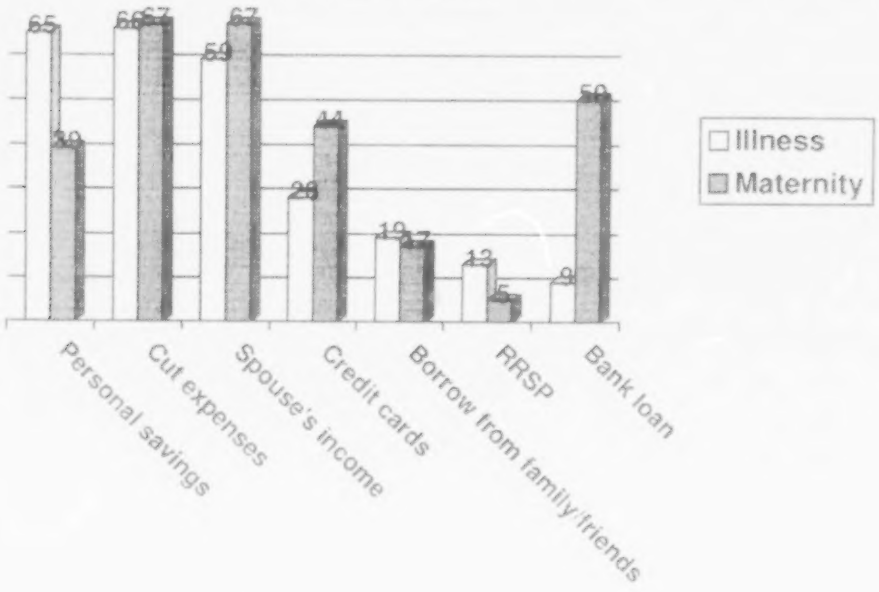
Taking time away from the business to access training was also identified as a challenge, because of the fees for programs and the income that would be foregone to participate. In the Phase 1 survey, we did not specifically ask women about what ongoing training or professional development they were able to access. But, when asked what other services they would like the government to consider offering to the self-employed, access to training geared to their line of work was mentioned by a number of respondents.

Two barriers were identified by women that limited their participation in ongoing training for the work they do: the actual fees associated with paying for training and programs, and the cost associated with having to take time away from their business and foregoing the opportunity to earn income to participate. With already limited earnings for so many self-employed women, incurring direct out-of-pocket expenses in the form of fees and related expenses (transportation, child care) and foregoing income to participate was a strong disincentive to pursue additional training. Yet, it was noted that there are always new developments and information in many areas of work, and accessing specific training geared to their profession and line of work was an important element that many felt they were missing. The primary suggestion offered for enhancing access to training was that the government consider offering subsidies for ongoing professional development geared to income. While some expenses might be deductible, they would be unlikely to provide income support for training when it is needed or for those with the fewest resources.

Coping Financially During Time Away from the Business

Cutting back on expenses and relying on their spouse's income were common ways in which self-employed women coped financially during an extended leave for health or family caregiving reasons. As can be seen in Figure 3, women who took a maternity leave were more likely to take a bank loan or line of credit and less likely to use personal savings compared to women who took a leave because of personal sickness or to care for an ill family member.

Figure 3: How Women Coped with Income Interruptions for Health or Childbirth/Adoption



Loss of visibility and loss of work often extends beyond the time of the leave. Self-employed women often mentioned that the loss of clients and loss of income extended beyond the actual time they were away from the business. Both professionals and those in services/home child-care providers mentioned they experienced a lag between getting back to work and building their client base back to the point where it was before the leave, taking anywhere from a week to months.

> *People forget you. As it is, I have lost clients to my partners that I can't get back. You need to get new people constantly. Even now [six months later] I am just getting busy again. If I had more work, I would work more, because my husband is with the baby and I could work evenings and Saturdays* [Lawyer].

Bankruptcy and Debt

We did not ask specifically about bankruptcy that resulted from family caregiving responsibilities or illness. However, a couple of women we interviewed told us they had to close the business during that period in their lives. One woman, who was a massage therapist, took two months off work to care for her son who had health problems. As a result, her business went bankrupt.

Some self-employed women go into substantial debt to keep up with their operational costs while they are absent from the business — either ill or caring for a family member. One woman we interviewed had a child who was diagnosed with leukemia. Both she and her

husband are self-employed and had to reduce their work to attend to their child's needs. To cope financially, they have taken a bank loan and have deferred their mortgage. Her return to work is further complicated by her daughter's weakened immune system so she cannot attend regular day care. This woman's 70-year-old parents have been caring for both her children, but are only able to do so for 15 hours per week.

Summary

The interviews we conducted in the first phase of our study were designed to serve two purposes: allow us to gather detailed accounts from self-employed women about the challenges they encountered and the strategies they used when taking a leave from their business, and use this information to help formulate the questions asked in Phase 2 of this study.

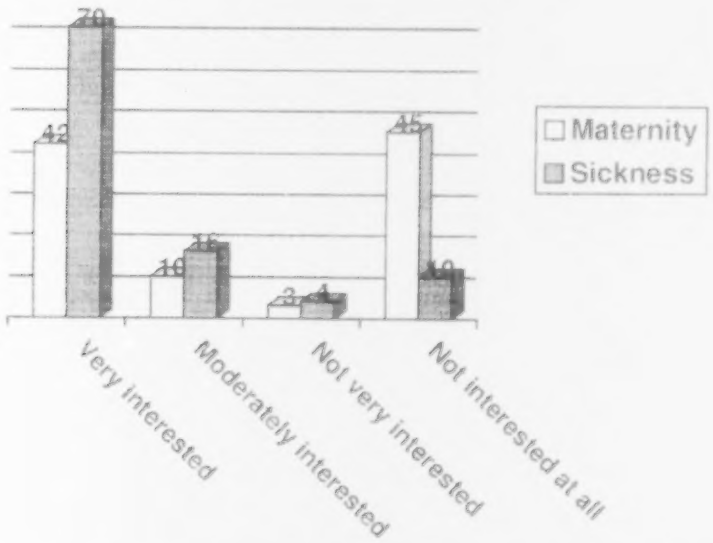
Our findings from Phase 1 indicated the majority of women who had taken a leave from their business experienced considerable difficulty. It also became apparent the challenges some of the women experienced in taking a leave were not limited solely to loss of income. Finding a replacement, taking on debt, and loss of visibility and clients were other consequences. Although addressing the issue of income loss is paramount to protecting their personal incomes, protecting the viability of their businesses is likely to require a more comprehensive and multi-pronged approach. This may require some creative solutions and policy changes in more than one area (e.g., changes to day-care funding, tax credits). These issues are covered in greater detail in later chapters and comprehensively in Chapter 13.

6. GENERAL ATTITUDES TOWARD THE ROLE OF GOVERNMENT IN GRANTING ACCESS TO SPECIAL BENEFITS

Perceived Importance and Personal Interest

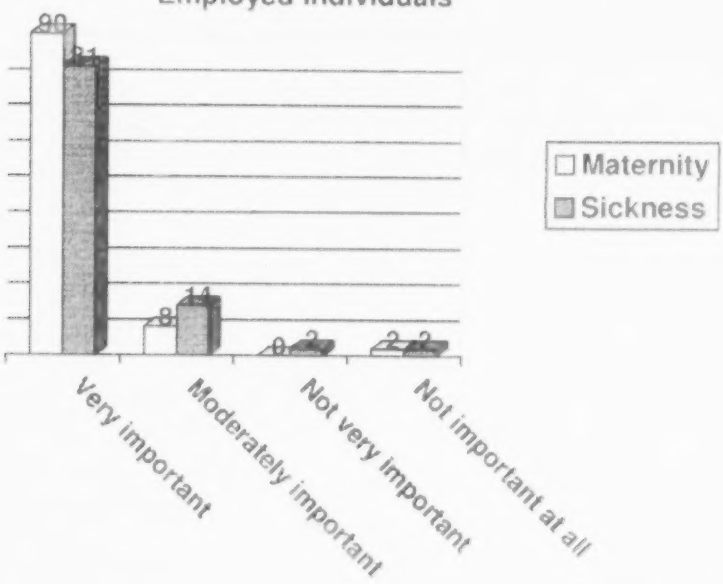
One aim of our study was to determine the desirability of extending certain kinds of Employment Insurance benefits (special benefits) to self-employed individuals. In Phase 1, we asked self-employed women how interested they were in having access to maternity and sickness benefits, and the importance they placed on extending these two kinds of benefits to self-employed individuals. As Figure 4 illustrates, women in this sample were more interested in gaining access to sickness benefits than maternity benefits. This is likely due to the older age profile of our sample, many of whom indicated they were beyond their childbearing years.

Figure 4: Personal Interest in Having Access to Maternity, Parental and Sickness Benefits



Even among self-employed women who did not plan on using them, participants felt that maternity and parental benefits should be extended to the self-employed. Even though many self-employed women indicated they were not personally interested in maternity benefits (48 percent), an overwhelming majority of women interviewed (90 percent) indicated it was very important that maternity benefits be extended to self-employed women (see Figure 5). The distinction between individual level perceptions (self) and collective level perceptions (perceptions of self-employed women generally) is important, because collective level perceptions are more frequently linked to a desire for and actions toward social change (Tajfel and Turner 1979). In this case, the desired social change would be to have maternity benefits extended to self-employed women.

Figure 5: Importance of Extending Special Benefits to Self-Employed Individuals



Overall, there was strong support for extending maternity and sickness benefits to self-employed women. Women in lower earning categories were slightly more likely than self-employed women in professional or higher earning categories to support the extension of maternity and sickness benefits. For example, 96 percent of women in lower earning categories indicated it was very important to extend maternity benefits compared to 82 percent of women in professional occupations. For sickness benefits, 87 percent of women in lower earning categories rated this as very important compared to 76 percent of women in professional or higher earning categories.

In Phase 2, we asked a different sample of self-employed women about the importance of setting up a government insurance plan for self-employed people, comparable to the plan that exists for employees.[7] Similar to Phase 1 findings, there was solid support: 87 percent indicated it was very important or important that a government plan be set up. Only 12 percent indicated it was somewhat not important and 2 percent thought it was not at all important to do so.

Similarly, there was strong support among representatives from the other stakeholder groups for a government-regulated plan to extend special benefits. Eighty-six percent indicated it was very important or important that a government plan be set up to extend special benefits to self-employed individuals, and only 14 percent indicated it was somewhat not important or not important to do so.

The level of support for extending maternity and parental benefits to self-employed individuals is considerably higher in this study than was reported in a previous survey commissioned by HRDC (Compas 2000). In that survey of 802 self-employed individuals, 54 percent of self-employed women expressed interest (moderately or very interested) in having maternity and parental benefits extended to self-employed individuals. Men were less likely to indicate interest (42 percent were moderately or very interested). Interest in sickness benefits was much higher, with 88 percent of women and 74 percent of men expressing interest in having sickness benefits extended to self-employed individuals. The difference in findings may be attributable to the fact that respondents in the HRDC survey were presented with information on the average amount of payment for these kinds of benefits, which is quite low (average weekly benefits calculated to be between $260 and $280 per week). The interviewers also advised the respondents that if they were to be covered, they would have to pay for such coverage and such coverage would have to be based on actual net earnings reported to Canada Customs and Revenue Agency (CCRA) which would be collecting the premiums. This then led to lower interest in this possibility.

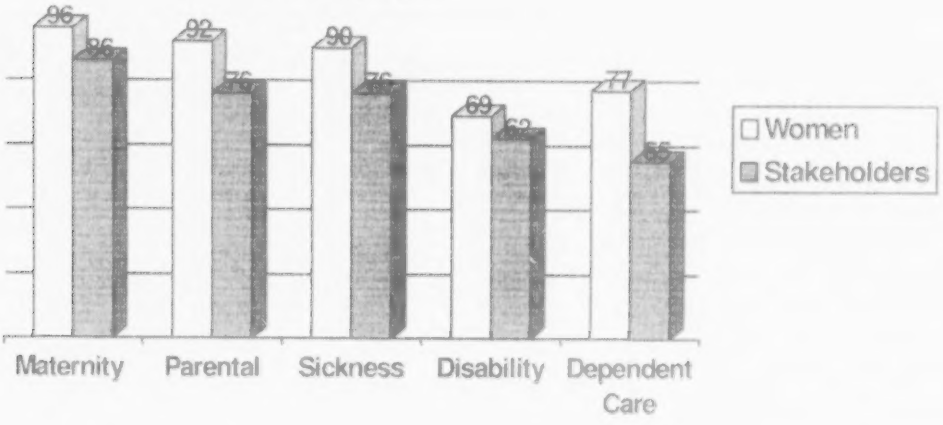
Desired Benefits Under a Government-Regulated Plan

We were interested in examining the kinds of benefits self-employed women perceived to be most desirable if a government-regulated plan was to include them. Women were asked about the kinds of benefits currently offered under EI (e.g., maternity, parental, sickness), as well as other kinds of income support not currently covered under EI (e.g., long-term disability, family caregiving leave).

Over 90 percent of respondents indicated they would like to see maternity, parental and sickness benefits extended to self-employed individuals.[8] Over two thirds would like to see disability benefits, and 77 percent would like to see family-related benefits being offered through a federal insurance program. Representatives from the other stakeholder groups also indicated a preference for extending EI benefits to a wider range of circumstances (e.g., long-term disability, dependent-care leave), although support was slightly lower compared to self-employed women (see Figure 6).

> *I don't want to be a bag lady. That's very scary. I'm not just a self-employed woman, I'm a self-employed woman alone, so there's no safety net of any kind, and I think as a society we have to watch out and sometimes we have to protect ourselves...that's living in terror of the unexpected. That can happen to any of us at any time and, as a society, I think it's important to protect others, so when that unexpected happens, they're not destitute* [Owner, archaeologist firm].

Figure 6: Benefits Desired in a Government Insurance Plan for the Self-Employed



Perceived Advantages of a Government Insurance Plan

We asked each stakeholder group (which included the 67 self-employed women from Phase 2 as well as other stakeholders) to comment on the benefits of having special benefits (e.g., parental, maternity, short-term sickness) extended to self-employed individuals and, afterward, to discuss any reservations they had. Their answers, as described below, centred on affordability, feasibility, social responsibility and equitable treatment, and personal benefits.

- Premiums need to cost less than private insurance premiums.
- Special benefits are viewed as more feasible for providing maternity and family-related leave benefits than private insurance.
- The proportion of workers that fall outside labour and earnings protection is increasing due to the rise in self-employment. There is a social obligation to have some form of social safety net for all Canadians.
- All women, whether employed or self-employed, should have equal access to maternity benefits.
- There is especially a need for coverage for self-employed individuals in start-up companies and those with low revenue, as they are less likely to have emergency funds to carry them through an absence from their business.
- All individuals should have the right to access some form of earnings protection for sickness. A government program would likely grant access to self-employed individuals who are denied private insurance, because of low income or pre-existing conditions.

- Income support for maternity and sickness benefits for self-employed individuals may encourage more women to become self-employed. The growth in self-employment creates more employment opportunities.

- Special benefits may serve as an incentive for self-employed individuals to declare their income.

- They are important for quality of life.

- Special benefits would add to peace of mind. There would be less stress.

- They ensure better cash flow management for self-employed individuals. Regular payments through a government program would improve stability of earnings.

- Investing money in a government program is more secure. There is less risk of bankruptcy.

Preference for a Voluntary Program

Self-employed women preferred a voluntary program. Participants in both Phase 1 and Phase 2 were asked whether they preferred a mandatory EI program for self-employed individuals, similar to what exists for employees, or one based on voluntary contributions. Our results indicated that, given the choice, a voluntary program was preferred. There was 75 percent support for a voluntary program in Phase 1 and 63 percent in Phase 2. (Between 5 and 6 percent were undecided.)

A voluntary program was still preferred by most, even if the program would be more expensive. Those who preferred a voluntary program were asked if they still preferred a voluntary program, knowing the program would likely be more expensive than a mandatory program. Among Phase 1 respondents, 9 percent indicated no, 17 percent said that it depended on the cost, and 74 percent indicated they still preferred a voluntary program. Among Phase 2 participants, 20 percent changed their mind about a voluntary program, once they were told it would likely be more expensive. (Unfortunately, we were not able to provide participants with estimated cost figures at the time of the survey. Some may have based their answers on the level of current EI premiums paid by employees and employers for full EI coverage, which includes access to regular benefits in the event of job loss.)

There was less support for a voluntary program among representatives of other stakeholder groups. Fifty-four percent of other stakeholder representatives preferred a voluntary program (11 percent were undecided).

The reasons for wanting a program based on voluntary participation included the following.

- Voluntary participation was seen as closer in alignment with entrepreneurial norms; self-employed people prefer less government involvement.

- It is viewed as inequitable for those who would be required to pay into the program but never intend to access it.

- Many believe individuals should be accountable for their choice to have a baby and shouldn't expect to be "cared for" by the government.

- Voluntary participation is less likely to generate a surplus of funds that could be used for purposes other than the original intent of the program.

- A mandatory program would be viewed as another form of taxation and less accepted among self-employed individuals.

- Those who do not have the funds to contribute should not be forced to pay into the program.

- It allows people to save/invest their money in other ways.

- Individuals who do not think they would meet the eligibility requirements to collect benefits (e.g., don't make enough money) could opt out.

- Some believe the credibility of the EI program would suffer, if voluntary participation is mandated.

> *I would be angry if I was forced into an EI program and never accessed it and never received any benefits from it or recouped any money back.... To be forced into a scheme that you may never access at a tremendous cost would just drive me nuts. It would be one more tax added on to the other taxes* [Lawyer].

Several self-employed women interviewed felt an incentive would be needed to make a voluntary program work, such as a tax break (a credit or deduction for premiums paid for themselves). A few women made the suggestion of having it set up similarly to Canada Pension Plan (CPP) contributions, which are mandatory for the self-employed, as well as for employees. Premiums are paid according to net income on a yearly basis at income tax time.

Several reasons were cited for having a mandatory program.

- A voluntary program is not viewed as feasible, because only people needing the benefits would participate in the program. This would result in either a deficit in the program or fees that would be prohibitive.

- These forms of insurance should be accessible to all Canadians.

- A mandatory program is viewed as administratively simpler.

- It is less costly to participate in a mandatory program.
- Accidents and illness are unforeseeable events, and a safety net should exist for everyone, not only those who have the foresight to contribute to the plan.
- Self-employed individuals shouldn't have special privileges of opting in or out of the program, since employees don't have that option.
- New start-ups and low-income generating businesses may not opt to participate, because of low funds; however, they are among the most vulnerable groups in need of additional protection.

> *I tend to think mandatory because, myself, I'm not sure I would have made the right choice to pay toward it but when you do, then it's there. It's the human side. We have so many other bills, you would regret it, so I would say mandatory* [Day-care provider].

Our stakeholders from the insurance industry firmly believed a voluntary program would not be financially feasible for the federal government to undertake, because of an anti-selection bias (i.e., only those most likely to use the program would opt in).

Concerns about a Government Insurance Program

Despite expressing a strong interest in having access to special benefits (i.e., maternity, parental, sickness), high endorsement ratings were sometimes followed with reservations. The following summarizes some of the major concerns that were raised.

Cost of Premiums

An overriding concern appeared to be the amount of money self-employed individuals would be required to contribute. Given that current EI premiums are paid through a combination of employee and employer contributions, there was concern that self-employed individuals might have to pay both portions of the premium to participate, which was seen as extremely expensive. In addition, those in a lower earning capacity questioned their ability to pay when already confronted with limited resources for necessary living expenses.

> *It depends...it usually means more taxes. We're already overtaxed...it's very difficult to be competitive...of course I believe as a woman and a mother it would be nice, but I don't know how you would do it. Who's going to pay? That's the question* [Educational consultant].

Covering Business Costs While Taking a Leave

The money provided under the current EI program (55 percent of average insurable earnings, up to a current maximum of $413 per week) is considered personal income replacement. Many self-employed women who need to take a leave for maternity or sickness have considerable business overhead expenses, in addition to their lost personal income. The amount covered by existing EI legislation would not be enough to offset the costs of rent, staff and other associated

business costs, such as professional insurance. Other mechanisms would be required to sustain a business over a leave period.

Scepticism about How the Current EI System Is Run

Several participants made remarks about how the current EI program is abused (both by the federal government that manages the fund and employees who draw out of it).

> *With the federal surplus that's there right now and continuing to grow, I'm not very happy with how the federal government has chosen to look at it and administer it. By adding to the coffers of that program, I think you are going to unnecessarily tax everyone in the country and then they will take that money and do something stupid with it instead of putting it back into social problems or issues* [Restaurant owner].

On What Basis Would Benefits Be Paid — Gross or Net Income?

As previously discussed, over a quarter of our sample in Phase 1 had a gross income from self-employment of less than $20,000. After deductions for business-related expenses, close to half of our sample had a net income of less than $20,000. The result is that basing premiums and benefits on net income may not be enough for even basic living expenses.

Summary of Concerns about a Government-Administered Program

A list of concerns about a government-administered program was generated from the first phase of the project. Self-employed respondents in Phase 2 interviews were asked to indicate whether each item was a concern to them or to other self-employed women in similar circumstances. Both English and French participants were asked to respond to the same list of concerns. These questions were repeated with executive directors of associations that have female-owned businesses as their primary clientele, because we assumed they would be knowledgeable about the kinds of concerns that would be salient to self-employed women. They were asked, based on their experience with self-employed individuals, which of the following they viewed as concerns (see Table 4).

Table 4: Concerns about a Government-Administered Program, Phase 2 Participants

Women %	Associations %	Concern
79	88	Worried the premiums would be too high.
76	88	Did not think the payable benefits would be enough to offset business expenses.
75	87	Indicated that because of tax write-offs, one's net income would be too low to base payable benefits on.
59	60	Were already sceptical about the current EI program.
58	87	Were concerned about the amount of red tape/bureaucracy involved in applying for benefits.
55	60	Indicated they were concerned about administration difficulties.
34	60	Did not want government involvement.

Other concerns raised by the key informants included the following.

- There is potential for abuse, especially among home-based workers.
- The legislation would be too rigid to fit the needs of the self-employed.
- There is concern the government is less accountable than private insurance firms.
- The loss of revenue for insurance firms may result in higher premiums for other types of insurance.
- Legislation may act as a disincentive for self-employed individuals to work harder.
- A one-size-fits-all policy would not work for the self-employed, because of their heterogeneity (e.g., different subgroups of self-employed have different interests, needs and preferences).
- Delays in processing cheques could occur.
- Restrictions would eliminate those most in need of support (e.g., start-up companies).
- Agencies that contract the services of self-employed child-care providers may have to pay EI premiums for their providers. This additional cost would either put them out of business or force them to raise child-care fees.

Final Opinions after Considering the Pros and Cons of a Government-Regulated Plan

In our last survey, our Phase 2 respondents were sent an information package describing the perceived advantages and disadvantages/concerns associated with each of the policy options and were asked about their final options after considering other perspectives. With regards to the government-regulated plan, 58 percent of respondents (including self-employed women and representatives of stakeholder groups) agreed or strongly agreed that the government should extend maternity and parental benefits to self-employed individuals, and 56 percent agreed or strongly agreed that short-term sickness benefits should be extended. There was stronger support among self-employed women than among those in the other stakeholder groups.

Summary

Our participants expressed a strong interest in having access to earnings protection for maternity and sickness benefits extended to the self-employed, and most felt an acceptable mechanism for doing so would be through the extension of special benefits. Our findings showed stronger support than in previous surveys (Compas 2000). Our respondents also desired earnings protection for a wider variety of circumstances than is offered through EI (e.g., disability benefits, dependent caregiving).

There were mixed feelings, however, with regards to how this could be accomplished. Although many women commented on the importance of universal social protection, most preferred a program based on voluntary participation, even if this meant higher premiums. They did not want to force all self-employed individuals to contribute to the plan, as this was perceived as an additional form of taxation. Furthermore, they felt self-employed individuals were less likely to use the program than paid employees. Opinions favouring voluntary participation were somewhat stronger among self-employed women in higher income earning businesses; concerns about the potential cost of premiums were widely shared.

Many representatives from other stakeholder groups, including government officials and representatives of insurance companies, did not view a voluntary program as financially feasible for the government to undertake, because of an anti-selection bias. The concerns raised by our respondents (e.g., restriction criteria, the level of premiums and payable benefits, basing benefits on net earnings) have important implications in terms of identifying the conditions under which the extension of special benefits would be acceptable to, and desirable by, the self-employed. These special provisions are discussed in more detail in Chapter 7.

7. CONSIDERATIONS IN EXTENDING SPECIAL BENEFITS THROUGH THE FEDERAL EMPLOYMENT INSURANCE PROGRAM

Although results from Phase 1 demonstrated a strong interest in extending special benefits to self-employed individuals, we wanted to determine the feasibility of this proposal, identify the administrative and legislative problems that might be associated with it, assess the adequacy of such benefits in meeting the needs of self-employed women and identify special legislative provisions that may be required. To meet these aims, in Phase 2, we interviewed federal representatives from the Strategic Policy Directorate of the Employment Insurance Branch, HRDC. We also surveyed 67 self-employed women to obtain their views about six aspects of the current Employment Insurance plan. These aspects included:

- adequacy and the calculation of payable benefits;
- the criteria for eligibility;
- clawbacks while working part time;
- the duration of maternity/parental benefits;
- the amount of contributions; and
- mandatory contributions.

In Phase 3, we used this information to construct specific questions to gauge whether our respondents would be more or less in favour of a government-regulated program with the implementation of additional provisions and changes to the EI program.

Adequacy and Calculation of Payable Benefits

Under current EI provisions, employees collecting short-term sickness, maternity or parental benefits receive 55 percent of average insurable earnings, on maximum insurable earnings of $39,000 per year. This yields a maximum weekly payout of $413 in benefits after a mandatory two-week waiting period.

Employment Insurance benefits are intended as a partial personal income replacement when earnings are interrupted. Because some self-employed women have considerable overhead expenses to pay while on leave, the amount available in the form of EI benefits is likely to be insufficient to meet their financial obligations. As was documented in Phase 1, several women we interviewed went bankrupt while they were recuperating from surgery or caring for an ill family member, because they were unable to maintain their overhead expenses. We asked women[9] about the extent to which this amount (55 percent of insurable earnings) would be adequate to keep their business viable while they were temporarily away from the business. Only 26 percent felt that it would be adequate, while almost three quarters of self-employed women indicated that payable benefits under Employment Insurance would be inadequate to keep their business viable.[10]

About half (45 percent) of the women we interviewed felt a different formula would be required for self-employed individuals. Among those who indicated that some changes were needed, a few felt the percentage of payable benefits should be the same, but that a higher cap should be applied. Others thought the cap should be changed for everyone because, as it stands, it is not feasible to maintain their standard of living.

Other women suggested different formulas should be applied for subgroups of self-employed individuals (i.e., own-account employees who work out of their home and who have no overhead expenses vs. small business owners or professionals with significant overhead expenses). While the former would require support primarily for means of personal income replacement, the latter require additional income support to cover their overhead costs.

A few respondents wondered whether the calculation of benefits would be based on gross or net earnings.[11] Several women highlighted the fact that for many new businesses, there is negative net income, because of numerous start-up costs and slow sales. Hence, basing benefits on net earnings may disadvantage individuals who are in the first few years of their business or who are experiencing lower than usual business income. This might necessitate a special provision that would specify a minimum amount of payable benefits, or a formula based on gross income. Several other women voiced a preference for having a minimum level of benefits so low earners could at least maintain their daily cost of living. In Phase 1 of our study, 50 percent of our respondents had $20,000 or less net income from their business. Of these women, 34 percent were sole earners. At 55 percent of earnings replacement, these women would be worse off than social assistance recipients.

> *It's not adequate for anyone. If you want to stay home with your children, you have to live at the poverty level* [Contract worker, administrative support].

On the other hand, some women we interviewed indicated the percentage of payable benefits should be the same for both self-employed individuals and employees. Some mentioned they would be concerned about perceptions of inequity by the public if a different formula was applied to self-employed people. Others felt that 55 percent of income replacement was a sufficient amount.[12] One person commented:

> *[It was] very adequate, because if you were making a lot more than that, then you should have set some aside anyways. It's only to allow you to survive...it's not meant for you to live a lifestyle of luxury* [Accountant].

The diversity among self-employed individuals (e.g., own-account, small business owners, large business owners, professionals) poses a challenge in determining a formula for payable benefits in two respects: any one formula is unlikely to accommodate the needs of different types of self-employment circumstances, and any formula that is different than that provided to employees may engender feelings of inequity among paid employees. While these difficulties are not insurmountable, they add to the complexity of developing policies related to the needs of self-employed individuals.

Personal Income Replacement vs. Assistance with Business Expenses

In discussing the need for earnings protection for the self-employed, it became apparent to us that a clear distinction needs to be made between personal income replacement and income assistance for business operational expenses. These two aspects of earnings protection may call for different policy solutions: the former through a universal government program and the latter through savings, potentially with some kind of government support or through some kind of private sector involvement. A number of insurance providers offer insurance to cover business overhead expenses. Rather than basing payable benefits on net earnings (as is the case for personal income replacement), benefits payable for overhead expenses are based on average overhead expenses incurred over the previous year.

Eligibility Criteria for Benefits

For employees, the criterion for determining who is eligible to collect special benefits is the number of hours worked in the previous 52 weeks (a minimum of 600 hrs). However, under a special provision for those in the fishing industry, eligibility is based on earnings within a fishing season rather than on hours worked. Similarly, under Quebec's *Act respecting parental insurance* (discussed in the next chapter), eligibility for both employees and self-employed individuals would be based on a minimum amount of gross earnings: at least $2,000 in the previous 52 weeks.

When asked what kind of qualifying criterion would be preferable for self-employed individuals, 70 percent of self-employed women preferred earnings rather than number of hours worked.

Reasons for basing the criterion on earnings included the following.

- It is difficult to monitor the number of hours worked, especially for home-based workers.
- Many of the hours worked are not billable hours.
- It is too cumbersome to track hours.
- Self-employed individuals, on average, work more hours than employees so they would qualify quickly.
- A minimum number of hours may act as a disincentive to work.

Women who preferred a system based on hours rather than earnings (24 percent) listed the following reasons.

- Basing it on hours is more equitable, because self-employed individuals often make less money than paid employees.
- It would discriminate against low earners, who would be required to work more hours to qualify.

- New business owners often make low earnings.

- The earnings of self-employed individuals are variable; sometimes, a person receives a lump sum payment after a long period without any earnings.

Maternity/Parental Benefits and Clawbacks While Working Part Time

Under the current EI program, employees can earn a maximum of 25 percent per week of their weekly benefit or $50, whichever is higher, before parental benefits are reduced. There is no earnings exemption for those receiving maternity or sickness benefits. Doctors in Ontario, through an agreement between the Ontario Medical Association (OMA) and the Ministry of Health, can earn up to $1,000 a week while on maternity leave before their benefits are reduced. In the case of doctors, this allows them to earn money to offset business expenses and maintain their practice while still reducing their workload.

The women we interviewed were asked how desirable it would be for self-employed individuals to have the option of making a certain amount of earnings while collecting maternity/parental benefits.

Almost all the women interviewed (94 percent) indicated that working part time while on maternity leave was desirable, and some indicated it was critical to sustaining the viability of their business.

> *Because you own your business, you would have no choice but to work part time, because how could you just shut your business down? ...It's not like someone could go in and fill your job* [Owner of a computerized accounting business].

Almost all the women we interviewed (91 percent) indicated the maximum allowable earnings should be different for self-employed people.

Some indicated the maximum allowable earnings should be based on a formula that considers both income and overhead expenses, while other women indicated a preference for a flat amount that was higher than $100. Many felt the maximum allowable earnings of $100 would be a joke; as one woman put it:

> *$100 is insignificant, it's an hour's work for most consultants.*

Of those who felt the maximum allowable earnings should be different, 70 percent suggested a flat amount (the average was between $700 and $750/week), and 30 percent suggested another criterion (e.g., one that took into account overhead expenses). Although most agreed a different formula for maximum allowable earnings was critical for self-employed women, some expressed concerns over how that aspect of the program would be monitored. While recognizing the need to stay involved in the business in some capacity after childbirth/adoption

or while recuperating from an illness, they were concerned about how this would be regulated, especially among home-based workers. Some saw a high potential for abuse.

Preferred Duration of Maternity Leave

Under current federal Employment Insurance legislation, if they qualify, female employees are entitled to up to 12 months of combined sickness, maternity and parental benefits.

Half the self-employed women we interviewed (51 percent) indicated it was definitely not feasible for women in their line of business to take 12 months away, and an additional 30 percent indicated it was not very feasible.[13] When asked what a suitable maximum duration of payable benefits would be for self-employed women, half declined to specify a length of time, while several stated that self-employed women should have the option to take 12 months, regardless. Others noted that the duration of time one could take off from their business was highly dependent on the nature of the business, particularly if it was the kind of business for which a replacement is possible.

Many women qualified their answer by saying it would be more feasible to take maternity leave if they could work part time while collecting maternity benefits. As one woman put it:

> *You need to maintain your visibility and you need to maintain your contacts and you might have to keep your finger in a bit of work to keep your business afloat.*

The remaining women indicated, on average, five months is a suitable duration of maternity benefit coverage for self-employed women.

Just over half of the women (53 percent) preferred the option of taking a shorter leave than 12 months and having a higher rate of benefits paid. In contrast to the federal Employment Insurance program, which has a standard rate of payable benefits for up to a year, under Bill 140 (Quebec's parental leave legislation), parents would have the option of taking a shorter period of leave with a higher rate of benefits paid.

Amount of Contributions

Under recent changes (2003), employees will contribute a maximum of $819 annually in EI premiums, based on the maximum insurable earnings of $39,000. Employers contribute 1.4 times the employee rate, which will be a maximum $1,147 annually. As previously noted, one of the most significant concerns among the women we interviewed was how much they would be required to contribute to access maternity and sickness benefits. The premium would likely be based on a number of factors, such as whether the program was mandatory or voluntary, the projected number of individuals who would be participating in the plan, the kinds of benefits covered under the plan and the amount of payable benefits. Estimates of contributions have been calculated for Quebec's parental insurance program

(which is mandatory and strictly for maternity and parental benefits) and are discussed in more detail in Chapter 8. Appendix D lists estimates of contributions.

At the time we conducted the Phase 2 interviews, we did not have the estimates of what it would cost to participate in a government-administered plan that would be specific to special benefits or exclusive to maternity and parental benefits. Regardless, we were interested in knowing if self-employed individuals could afford the current EI premiums. In a previous study conducted by Compas (2000), self-employed individuals were asked how much they would be willing to contribute to gain access to maternity and parental benefits. The majority (63 percent) were unable to give an estimate. In considering these findings, we decided to specify a fixed percentage of earnings (an estimate based on current EI employee/employer contributions), and we asked our participants to what extent they felt it was feasible for self-employed individuals in their line of work to contribute this amount.

One quarter said it would be not very feasible or definitely not feasible to contribute 4 to 5 percent of net earnings to a government insurance program.[14] Those who indicated it was not very or definitely not feasible for them to contribute that amount were asked whether they thought 2 to 3 percent was feasible. Almost all the women (93 percent) thought this amount was possibly feasible.

Special Provisions Most Desired by Self-Employed Women

In Phase 3, we asked self-employed women if they would be more or less in favour of extending special benefits through the federal EI program if certain changes were made to it. The percentages of women who said they would be more in favour of EI special benefits for the self-employed were as follows.

- Sixty-five percent were more in favour of increasing the amount of payable benefits from 55 percent of insurable earnings to between 70 and 75 percent, up to a maximum of $750 a week.

- Fifty percent were more in favour of providing an option to take a shorter period of maternity/parental leave with a higher rate of benefits paid.

- Sixty percent were more in favour of allowing self-employed women to make a certain amount of earnings while collecting maternity benefits before benefits are reduced.

- Sixty-one percent were more in favour of increasing the amount of money parents can earn working part time before parental benefits are clawed back.

- Fifty-two percent were more in favour of broadening coverage to include other kinds of family caregiving (e.g., caring for a critically ill parent, child or spouse).

- Forty-eight percent were more in favour of extending sickness benefits to more than 15 weeks of coverage (i.e., long-term disability).

For each item, between 23 and 37 percent of respondents indicated the provision would not change their opinion in any way. For each item, there were also a small percentage of respondents who indicated they would be less in favour of extending special benefits with the change in provision (between 7 and 17 percent).

Legislative and Administrative Challenges

We interviewed federal representatives with expertise in labour market policy and the administration of the Employment Insurance program about a range of matters, including the feasibility of extending special benefits to self-employed individuals and of having a voluntary program and administrative and legislative challenges in extending special benefits.

A voluntary program for insuring self-employed individuals was deemed *not* feasible by senior representatives in the federal government. This was not viewed as a feasible option, because of the projected cost of such a program and the violation of the principle of pooled risk.

Many of the issues we had identified in our study were policy challenges that had already been identified, but not yet resolved (e.g., criteria for eligibility). One of the most significant challenges appeared to be the heterogeneity among the self-employed (e.g., how to devise a policy that fits the different circumstances and interests of different subgroups of the self-employed).

The extension of EI special benefits to self-employed individuals would also likely require legislative changes to separate sickness and maternity/parental benefits (special benefits) from unemployment benefits due to loss of work (regular benefits). Originally, unemployment insurance was introduced in 1940 as an active labour market strategy. The primary objective was to provide partial income replacement over the period of time an individual was between jobs. In the 1970s, legislative changes were made to Unemployment Insurance (UI) in response to two major trends: the growth of human rights and equity issues as important public policy considerations, and fiscal concerns of the federal government, to restrain both government expenditures and the impact of taxes. In response to recommendations made in the 1970 White Paper, the UI program implemented sickness and maternity benefits for women in 1971 (HRDC 2002). Since that time, sickness and maternity/parental benefits, though categorized as *special benefits*, have continued to be administered through the current Employment Insurance scheme.

Over time, further changes to Unemployment Insurance, now retitled Employment Insurance, have been introduced. In the 1990s, these included changes to regular (unemployment) benefits that affected both eligibility for, and the duration of benefits, reducing repeat claims and reducing the amount of benefits. Reduced coverage and stricter eligibility requirements have been accompanied by other active measures (including training programs and support for small business start-up). At the same time, other changes occurred that are intended to provide more support for "special" circumstances, such as the birth or adoption of a child. While the duration and flexibility of parental benefits has increased considerably, the benefit level is less generous

than in most OECD countries, and coverage is more limited than previously, in part because of the increase in non-standard work, including self-employment.

Thus, one challenge that is becoming more obvious is the difficulty of providing coverage and benefits for more social purposes under a program that is primarily designed for other (labour market) purposes. The call for broadening special benefits to include other circumstances (such as family caregiving) or for adding more creative options (allowing parents and caregivers to work part time while receiving some level of benefits) is also challenging.

Finally, extending special benefits (and some form of income protection to keep a small business afloat in the event of unexpected circumstances) presents additional challenges in design and administration that are difficult to accommodate within the current system. All these factors, and others, require careful consideration and may necessitate repositioning special benefits outside of EI, and/or additional complementary policies.

Feasibility of an Earnings-Based Criterion Rather than Hours

We inquired about the feasibility and desirability of having a different eligibility criterion for self-employed individuals based on earnings instead of hours. However, the federal representatives we spoke to identified problems with a revenue-based criteria system, which is used with self-employed fishers. If a revenue-based system is used, attention must be paid to the criteria levels set, neither making them so high as to exclude those who would most benefit or so low that they could encourage abuse of the system.

Precedents for Extending EI to Categories of the Self-Employed

In addition to self-employed fishers, for whom special provisions have been created to allow their self-employed earnings to be insurable for the purposes of collecting both regular and special EI benefits, there are other classes of self-employed workers that have also been granted special provision. These include barbers, hairdressers, manicurists, taxi drivers and drivers of other passenger-carrying vehicles. The owner, proprietor or operator of the barbershop or hairdressing business is considered to be the employer for EI purposes of the individuals who perform services in connection with the establishment, even if the individuals are self-employed. In these instances, the earnings of these workers are insurable even if they are self-employed. Similar provisions are in place for the other categories of workers identified above.

Summary

In this chapter we examined various aspects of EI legislation, specifically those related to the provision of special benefits, and analyzed whether the design features could be similarly applied to self-employed individuals. The findings indicate the extension of special benefits, as provided to employees, while providing partial personal income support, would be ineffective in meeting the needs of many self-employed women, likely resulting in low rates of utilization.

Most self-employed women need to stay involved in their business in some capacity after childbirth or the adoption of a child. Significant clawback provisions on parental benefits, however, would serve as a disincentive for them to work while on maternity leave, thereby decreasing their visibility in the market and placing their businesses at increased risk for failure or even bankruptcy. Moreover, the maximum allowable earnings provision for parental benefits causes a problem for business owners who need to generate some earnings to pay for their operational costs.

The amount of payable benefits provided under current EI provisions is seen as inadequate for most self-employed people. Because we did not survey paid employees, we do not know whether they view the amount as equally insufficient. In addition to the need for personal income support, some business owners require additional financial support to pay for their overhead expenses while on maternity or sickness leave. It may not be appropriate or publicly acceptable for this to be provided through the Employment Insurance program. Other policy initiatives may be required to facilitate access to this latter form of earnings protection (i.e., enhanced tax credits, group insurance plans offered by associations). This is discussed in greater detail in Chapter 13.

The eligibility criterion, which is based on hours worked, is also unlikely to work for self-employed individuals, because of difficulties verifying this information. In addition, it would be burdensome for self-employed individuals to track this information. Quebec's parental insurance plan is based on a minimum amount of gross earnings. Although a few of our respondents were worried there would be more repeat users of the program with this criterion, our respondents also believed that self-employed individuals are more motivated to work than employees, and less likely to take time away from their work.

The majority of women were more in favour of extending EI special benefits to self-employed individuals with the following changes.

- Enhance the payable benefit level to 70 to 75 percent.
- Increase the maximum insurable earnings.
- Allow recipients to work part time while on maternity leave, if they want.
- Increase the amount one can earn working part time while on parental leave before benefits are clawed back.
- Give individuals the choice to take a shorter period of leave with a higher percentage of benefits paid.
- Extend coverage to include long-term disability and other family caregiving situations.

If special benefits were extended to self-employed individuals through the existing EI program, it would require amendments to the legislation, possibly separating special benefits into a different program. While the challenges of making significant changes to EI provision may

seem daunting to some, it is worth noting that this program that is so important to Canadians has seen other important changes introduced over time. Employment Insurance is a key policy and program area, specifically because it combines labour market and social policy goals. Modernizing and improving its capacity to serve both purposes in ways that correspond to changing needs is a critically important goal.

8. QUEBEC'S PLAN TO EXTEND MATERNITY AND PARENTAL BENEFITS TO SELF-EMPLOYED INDIVIDUALS

Overview of the Legislation

The Quebec National Assembly passed legislation on May 25, 2001 that, among other things, extended maternity and parental benefits to self-employed individuals living in Quebec. Bill 140, an *Act respecting parental insurance*, outlined a number of significant changes to the provision of maternity and parental benefits, including a change to the eligibility criteria so benefits are more accessible to working parents in non-standard forms of employment (e.g., part time, self-employed) and an enhanced amount of payable benefits.

Under this legislation, parents who qualify would be eligible for:

- up to a maximum of 18 weeks of maternity benefits;
- up to a maximum of 5 weeks of paternity benefits;
- up to a maximum of 32 weeks of parental benefits; or
- up to a maximum of 37 weeks of adoption benefits.

Parents would have two choices in regards to payment of benefits:

- 70 percent of their average weekly earnings for the first 25 weeks and 55 percent of their earnings for the rest of the period (25 weeks); or
- 75 percent of their average weekly earnings for a maximum of 40 weeks.

The maximum insurable earnings would be at $52,500, compared to $39,000 under the federal EI program. To put these numbers into perspective, the maximum amount a woman on maternity leave can currently collect is $413 per week. Under Quebec's proposed changes, the maximum amount would almost double, to $757 per week. With a few exceptions, the calculation of benefits under Bill 140 would be based on average insurable earnings from the previous 26 weeks of the person's qualifying period.

Under the current EI, eligibility criteria for maternity and parental benefits are based on having worked a minimum of 600 hours in the previous 52 weeks, or since the beginning of the last benefit period. Under Quebec's plan, eligibility would be based on a minimum level of gross earnings ($2,000 during the qualifying period). There would be no waiting period, compared to the two-week waiting period required under the federal EI program.

The implementation of this program is contingent on Quebec successfully acquiring control of its share of funds from the federal EI program. There has been a resubmission to the Cour d'appel du Québec to achieve this end. Under Quebec's plan, maternity and parental benefits would be separated from sickness and unemployment benefits and administered by the Régie des rentes du Québec. Sickness and unemployment benefits would remain under federal jurisdiction and prorated amounts of employee and employer premiums would

remain the same. Within this proposal, only a percentage of the premiums would be directed to the Quebec parental insurance plan, with the remainder continuing to support the federal Employment Insurance program for sickness and unemployment benefits.

Self-employed individuals would be required to pay their share of the premium for parental and maternity benefits, plus half of what an employer would pay. The exact amount of these contributions has been calculated and can be found in Appendix D. A self-employed person with gross income of $20,000 would pay $92 annually, but since the income would be income tax deductible, the net contribution would be reduced to only $57 (which is about 0.2 percent of personal earnings). A self-employed person earning $50,000 would be required to contribute $147 annually (net contribution). Quebec's parental insurance program would involve mandatory participation by both employees and self-employed individuals who qualify based on a minimum earnings level in the last year.

Cost Recovery of the Parental Insurance Program

Quebec plans to recover the costs of administering the program through several means. First, under this proposal, there will be a reduction in EI premiums and those funds will be redistributed to Quebec. Second, there will be a larger pool of funds from contributions made by self-employed individuals. Third, funds to the maternity allowance plan (a provincial program that pays the two-week waiting period before collecting EI benefits) will be redirected to the parental insurance plan.

Philosophy Behind Quebec's *Act respecting parental insurance*

A meeting was held in Québec City with officials from the Ministère de la Famille et de l'Enfance (now known as the Ministère de la Solidarité sociale et de la Famille) to gather information about this legislation. We were particularly interested in the reasons why this policy and program were developed; the details of how the program would work; how premiums would be determined; the challenges experienced in devising the policy and current challenges in implementing it; and whether or not the government had considered including other forms of income support to self-employed individuals (for illness or other family care reasons). An interview was scheduled with two representatives; however, only one was able to attend the meeting.

The *Act respecting parental insurance* is a central component in Quebec's larger family policy initiative, which is focussed on improving supports to parents and their children. The initiative is discussed in a government paper entitled "Le livre blanc: Les enfants au Coeur de nos choix " (Families First 1997). The policy proposals discussed in this paper were intended to:

- ensure fair treatment of all families through both universal support measures and increased targeted support for low-income families;

- support parents' efforts to balance their work and family lives; and
- foster children's development.

In the Families First document, there is mention that changing labour market trends (i.e., a reduction in full-time, full-year paid employment and an increase in non-standard employment, including self-employment) are not reflected in current Employment Insurance policy. The report also notes that eligibility for maternity and parental benefits is too restrictive, resulting in the exclusion of many working parents, particularly as the minimum number of hours required for eligibility increased from 300 hours to 700 hours in 1997.[15] As well, the report refers to studies that emphasize the importance of parents spending time with their infants during the first few months of life. It is anticipated that additional income support for maternity or parental leave will encourage parents to spend more time with their newborns or newly adopted children.[16] Last, the report is critical of the current level of payable benefits under EI as being inadequate for most families to maintain a reasonable standard of living. In the document, it is noted the increase in payable benefits under Bill 140 is necessary to ensure that "the fact of becoming a mother or parent is not the immediate cause of a drop in a family's standard of living" (Families First 1997: 25).

Most of these sentiments were reiterated during our interview in Québec City. It was noted that 50 percent of new parents are excluded from accessing maternity and parental benefits. (Exclusions apply to those not in the labour force, including students, as well as those who are employed but don't have the minimum of 600 hours to qualify and self-employed parents.) It was also stressed that the provision of maternity and parental benefits is a social policy issue, and reasons for lumping them together with income support for job loss were not well understood.

Challenges and Concerns

During initial government hearings in Quebec, concerns were raised from several organizations. One major objection or concern voiced among the groups opposed to the legislation was the cost required to contribute. The Canadian Federation of Independent Business also presented the results of a survey indicating the majority of its members were not interested in gaining access to maternity and parental benefits. Other concerns included a fear of higher contributions and additional bureaucracy created by separating maternity/ parental from other Employment Insurance benefits. Still other groups were supportive of the government's plans but required that more of the details of how the plan would operate be made public and included in the Bill. In our meeting, we inquired about other issues that had been identified through our own research. The discussion of these issues follows.

Viability of a Voluntary Program

From our research, we knew that self-employed individuals were strongly in favour of a voluntary program. We therefore asked the Quebec representative whether any consideration had been given to a program based on voluntary contributions. The answer was "no," because with voluntary participation, the premium levels would be too high. As well, a voluntary program would violate the principles of pooled risk and broad-based participation that underlie the notion of a universal benefit supporting shared policy goals.

Extending Benefits to Other Caregiving Circumstances

We also asked whether any consideration had been given to extending benefit provision to other kinds of family caregiving, such as for an elderly or sick relative or a critically ill child. During the study period of the proposed legislation, both government and official opposition representatives indicated they recognized the importance of the question, but that the *Act respecting parental insurance* was not the right vehicle to address this problem.

Concern about Misuse

We asked whether there was any concern about potential misuse of the program (i.e., individuals who work to meet the minimum criterion of $2,000 in earnings and become pregnant to collect benefits). This was not necessarily viewed as a negative aspect of the program, because of the declining birthrate in Quebec and because benefits would be adjusted proportionately to contributions. Furthermore, the benefits as well as the contributions are established as a function of the insurable earnings.

Issues Specific to Self-Employed Individuals

Although Quebec's *Act respecting parental insurance* takes a giant step forward in improving the economic situation of working parents taking leave from work to care for a newborn or adopted child, the legislation does not address issues specific to the situation of the self-employed, particularly self-employed women. Because the intent was to improve income support during maternity or parental leave for *all working parents*, there are no special legislative provisions designed for self-employed individuals (e.g., dealing with clawbacks while working part time, a higher level of maximum allowable earnings, making exceptions for contributions from individuals with start-up companies). While some of these issues were raised during the parliamentary hearings, legislative amendments were not considered or implemented to accommodate these concerns. Further, Bill 140 does not include short-term sickness benefits, which are included under Employment Insurance. Hence, self-employed individuals and employees who worked less than 600 hours in the previous 52 weeks would still be ineligible for government income support.

Advantages

Quebec's *Act respecting parental insurance* addresses two major limitations associated with maternity and parental benefits under the current Employment Insurance program: the adequacy of benefits and access for all working parents.

Adequacy of Benefits

Under the current EI program, many dual-earner parents and single working parents experience a significant drop in their income after the birth or adoption of an infant or child. This drop in earnings comes at a time when the family is also faced with the additional costs associated with child rearing. The financial strain can be taxing for parents, some of whom will return to work earlier than they had planned to, thereby restricting the amount of time they are able to spend with their infant. Under Quebec's *Act respecting parental insurance*, the increase in payable benefits and maximum allowable earnings ensures that parents

maintain a reasonable standard of living during this phase of child rearing and provides greater income security to new parents.

Accessible to All Working Parents

Under the current EI program, only a portion of working parents qualify for income support after they give birth or adopt a child. We can only expect this percentage to decrease as more people enter non-standard forms of employment. The outcome is fewer parents being able to spend time with their newborn or adopted infant/child and a higher risk of personal debt among those who decide to take a longer leave. Quebec's parental insurance program is universal and grants access to parents who work part time as well as those who are self-employed. Income support during a maternity leave is even more paramount for women who work on a part-time basis, given that their earnings are lower compared to full-time paid employees. Last, the two-week waiting period under the current EI program will be eliminated under Bill 140.

Attitudes of Self-Employed Women Living in Quebec Toward Bill 140

In Phase 2 of our research, we sent participants in Quebec a one-page description of Bill 140 and asked them a few closed-ended questions to assess their level of satisfaction with the policy, as well as whether they would like to see other kinds of benefits included. Over half were satisfied (53 percent) or very satisfied (7 percent) with the provisions of Bill 140, while one third were somewhat not satisfied (33.3 percent) and 7 percent were not satisfied at all. In addition to maternity and parental benefits, almost all the respondents would like to see short-term sickness and long-term disability benefits included as well (93 percent support for both long- and short-term disability). Two thirds also would like to see dependent-care benefits included.

Phase 2 participants were asked whether they thought the income replacement provisions were adequate. Sixty percent indicated the amount was very adequate or adequate; one quarter of those interviewed felt it was somewhat inadequate; and 13 percent indicated it was very inadequate. Not surprisingly, the Quebec women held more favourable attitudes toward the benefits payable under Bill 140 than did women living in other parts of Canada, who commented on the benefits provided under the current EI program.

Unlike the federal EI program, under Bill 140, individuals taking a maternity/parental leave would have a choice as to whether to take leave for a full year with slightly lower benefits, or take a shorter period of leave and receive a higher percentage of benefits. There was no clear consensus among Quebec respondents on this aspect of the legislation. Forty-seven percent of women living in Quebec preferred having this option, while 53 percent preferred to have a fixed rate over the year. Among women living outside of Quebec, 55 percent wanted the option to take a shorter leave at a higher benefit rate, 35 percent preferred a fixed rate and 10 percent said: "It depends." We were somewhat surprised that more women didn't prefer the option to take a shorter leave with a higher percentage of benefits paid, considering that most indicated they couldn't maintain their business if they were to take 12 months away from it. It is possible, however, that even with more favourable benefit rates, financial pressures would severely restrict their options.

Other Provincial Governments and the Provision of Maternity/Parental Benefits

Although Quebec is the only province in Canada extending maternity and parental benefits to self-employed individuals and to administer them provincially, other provinces have taken steps to ensure selected groups of self-employed individuals are insured for maternity leave. In a unique precedent, the Ontario Medical Association negotiated an agreement with the Ontario government in July 2000, wherein the Ministry of Health and Long-Term Care would fund maternity benefits for female doctors (who are considered to be self-employed).

Under this agreement, female doctors who have lived in Ontario for the previous six months may access up to 17 weeks of paid benefits. The payable benefits are calculated at 50 percent of gross earnings over the last six months, up to $880 a week. In contrast to legislative provisions under EI which limit female employees from working while collecting maternity benefits, under the OMA agreement, female doctors may earn up to $1,000 a week before their benefits are reduced. Manitoba, British Columbia and Nova Scotia have implemented similar programs for doctors to cover both maternity and parental leave in their provinces.

Summary

During our interviews with self-employed women, we encountered a certain degree of scepticism associated with extending special benefits to self-employed individuals. While most expressed the belief that self-employed individuals should have access to maternity and sickness benefits, any optimism was tempered by the challenges and logistics of devising and implementing a plan. The drafting of Quebec's *Act respecting parental insurance* and its passing in the National Assembly demonstrates that where there is political will, there is a way.

It was clear from our discussions with the representative from the Quebec government that maternity and parental benefits are viewed as a social policy/family policy issue, rather than a labour attachment issue, and their positioning under Employment Insurance is viewed as misplaced. In addition to reclassifying benefits, Quebec's plans to enhance the level of benefits and allow for greater flexibility related to their payout are seen as desired improvements. Finally, their calculations of premiums for maternity and parental insurance show the cost of coverage for these purposes only is much less than might be expected based on a mandatory plan that also includes coverage for job loss (regular benefits). It would be worthwhile to conduct another survey of the self-employed to determine if they would support the extension of maternity and parental benefits alone, or as part of a broader group of special benefits that includes sickness and support for other forms of dependent care, knowing exactly how much/how little they would be required to contribute.

9. A SELF-FUNDED TAX SAVINGS PLAN

In our discussions with women during Phase 1 of the project, we asked them to consider policies that might enable them to access income support during a leave of absence from their business due to sickness or maternity leave. Several women suggested some kind of tax-sheltered savings plan for self-employed individuals, as an alternative to, or as a complement to, a government insurance plan. As we envisioned it, this option would be similar to a first homebuyer's plan in that it is self-funded and offers tax incentives. In the event of sickness or maternity, one could make withdrawals from the plan without being taxed, as long as the money is paid back incrementally over a 10-to-15 year period. At retirement age, the funds would be rolled into an RRSP.

This proposed type of plan is classified as an individual development account (IDA) and is best described as a restricted use savings account. Typically, IDAs have been identified as an asset acquisition tool for low-income individuals that enables them to access matched funds to accelerate their own savings to acquire approved assets, such as saving for post-secondary education, a down payment on a first home, or capitalizing a new business. IDAs are already widely used by middle and upper income earners in Canada. Examples of current IDAs include the Registered Retirement Savings Plan (RRSP), Registered Education Savings Plan (RESP), the grant matching program Canada Education Savings Grant (CESG) and the Registered Home Ownership Savings Plan (RHOSP). The proposed self-funded tax savings plan draws on the principles of IDAs, and extends the opportunity for individual directed savings with government support specifically to business owners and the self-employed.

Perceived Importance

In Phase 2 of our research, we sent our participants (67 women and 56 other key informants) a description of a self-funded tax savings plan and asked them to rate the importance of setting up such a plan for self-employed individuals. Of the self-employed women interviewed, 88 percent indicated it was very important or somewhat important. Only 11 percent indicated it was somewhat not or not at all important that such savings plans be available.

Women in caregiving/personal service occupations or with low earnings were as much in favour of this option as women in professional occupations or with higher earnings. It is important to note, however, that many self-employed women qualified their support for a self-funded tax supported savings plan option by stating that it was important to have this option available to them, only in the context of a voluntary government regulated plan *not* being available. Among the other stakeholders, almost three quarters (73 percent) indicated it was very important or important to make such a plan available. The remaining 27 percent indicated it was somewhat not or not at all important.

Perceived Advantages

Self-employed women liked this plan for the following reasons.

- It allows them to have more control over their money, and it was viewed as more flexible than the Employment Insurance plan.
- Respondents felt they could access their money without having to wait several weeks or months, as is the case with the current Employment Insurance program.
- It was felt this model would result in less government bureaucracy than extending special benefits to self-employed individuals.
- Many self-employed individuals already self-insure for maternity and sick leave. Our first survey indicated that 65 percent of self-employed women were using personal savings to cover their expenses during a sickness leave and 39 percent had funded their maternity leave through personal savings.

Feasibility of a Tax-Sheltered Savings Fund

In discussing the tax-sheltered plan with our key informants from the banks, all indicated that it would be feasible for banks and credit unions to administer this kind of plan. In response to this question, one bank manager added:

> *It's so easy, it's not to be believed.... We could sell that product, I believe, so easily.*

We made numerous attempts to interview policy analysts from the federal Department of Finance to identify any policy challenges associated with implementing this kind of plan but, unfortunately, were unable to recruit any representatives.

Concerns

A list of possible concerns was presented to self-employed women, and they were asked which of them would be a concern to them or to women in a business similar to theirs. This list was also presented to 13 executive directors of associations that offer memberships to self-employed women. They were asked to respond based on their experience in serving the needs of self-employed women. Their responses were as follows.

- Those with low earnings may not have the capacity to contribute to a plan: 88 percent of women and 100 percent of associations shared this concern.
- Money withdrawn from the plan could deplete retirement savings: 82 percent of women and 67 percent of associations shared this concern.

- There is too much paperwork/red tape in applying for benefits: 53 percent of women and 54 percent of associations shared this concern.

- There are difficulties in administering a plan: 43 percent of women and 46 percent of associations shared this concern.

One participant, a management consultant, projected that there might be long-term unanticipated consequences of such a proposed plan.

> *It is short-sighted from a government perspective.... You end up 30 years down the road with a bunch of broke pensioners, because they have used all their RRSPs up* [Management consultant].

Several key informants who dealt with self-employed women on a more regular basis, felt that use of the program would be low, because self-employed women have little disposable income and have other pressing financial obligations. Some indicated that self-employed individuals are generally preoccupied with the maintenance of the business and have less time to contemplate and plan for an illness or disability that may occur in the future.

Other concerns about this option included the following.

- It is viewed as more costly for individuals with larger families.

- Savings could be depleted through bad investments.

- Such plans could adversely affect the business of private insurance firms.

- Some self-employed individuals may not have the means to pay the money back.

Attitudes after Considering the Pros and Cons

In the last phase of our research, we sent a summary that described the various opinions of all stakeholders to our Phase 2 participants. We wanted to give participants a second opportunity to re-evaluate the importance of implementing the different policy options, after they had considered all the potential advantages and disadvantages of each alternative. After reading the summary, participants were asked to rate the extent of their agreement and disagreement with various statements.

After considering the pros and cons of the tax-sheltered savings plan, close to three quarters (71 percent) of self-employed women agreed or strongly agreed that it should be implemented. The findings were quite similar among the other stakeholders, with 71 percent agreeing or strongly agreeing that it should be implemented.

In the very last question of the Phase 3 survey, we asked participants to rank their preferences for the different policy options, those being:

- a tax-sheltered savings plan;
- private insurance;
- a mandatory government plan; and
- no plan.

Respondents were not asked about a voluntary government plan, because it was deemed not to be feasible by government officials and in our round 2 interviews. Participants were asked to rank their preferences for each kind of benefit separately.

As can be seen in Table 5,[17] the tax-sheltered plan was preferred over the other options, and was ranked as the option of choice both for the provision of maternity and sickness benefits.

Table 5: Preference for Tax-Sheltered Plan, Government Plan or No Plan

	Maternity or Parental Earnings Protection (%)		Earnings Protection for Short-Term Sickness (%)	
	Women	Stakeholder	Women	Stakeholder
Tax-sheltered plan	65	67	56	50
Mandatory government plan	31	25	31	24
Status quo	7	13	15	29

The rank ordering of preferred options for maternity income replacement options was similar for self-employed women and stakeholders.

Summary

This chapter summarizes attitudes about a model that would allow self-employed individuals to deposit a percentage of their earnings into a specialized savings plan, sheltering the funds and the interest generated from being taxed. The savings could be withdrawn to replace lost earnings associated with taking maternity leave, ill health or leave to care for a critically ill spouse, parent or child.

Generally, the self-employed women we interviewed were in favour of having a self-funded tax savings plan available to self-employed individuals. In fact, of the various policy options presented, it was the most preferred. Since many were already using their personal savings for living expenses and to keep the business operational after the birth of a child or because of poor health, the idea of being able to shelter any growth in the investments from being taxed was viewed positively. The availability of such a plan may also encourage more women to save in advance before a crisis occurs. In comparison to a mandatory government-regulated plan, the self-funded plan was seen as being associated with less government bureaucracy and offering greater flexibility and control. As well, money could be accessed immediately, without having to wait the two-week period under EI benefit rules. According to some of the bank representatives who participated in our study, this type of plan is viewed as a very feasible option. Banks and credit unions already have templates they could work from, such

as the first homebuyer's plan. Unfortunately, we were not able to recruit any representatives from the federal government to comment on the feasibility of this option from a public policy perspective.

It is unlikely, however, that the majority of self-employed women would be able to reap the benefits of this proposal. Considering that over 50 percent of self-employed women take home less than $20,000 annually from their business, one wonders how much money would be left to invest in a specialized savings program for family caregiving and health reasons. Most of our respondents were concerned that those in low earnings occupations would not have the funds to contribute, and people may deplete their retirement savings to fund their own maternity or illness-related leave. The program would also be less likely to benefit individuals who already maximize their tax write-offs and those who have start-up companies that yield limited personal income. Moreover, several representatives from associations did not think self-employed individuals would have the foresight to contribute. There are too many other financial obligations to worry about in the present, let alone worrying about things that may or may not happen in the future. Last, more tax deductions will further reduce net earnings, which may limit women's eligibility for private insurance programs and their access to financing.

10. ACCESS TO PRIVATE INSURANCE

Rates of Coverage

In Phase 1, we asked self-employed women whether they had insurance coverage for the following kinds of circumstances:

- short- and long-term disability insurance;
- extended medical insurance;
- liability insurance;
- life insurance; and
- home-based insurance for those who operated their business out of their own premises.

Our findings are similar to those reported in a recent national survey on self-employed individuals in Canada (Delage 2002). In our sample, 42 percent reported having some form of disability insurance compared to 40 percent in the national survey. Women in professional occupations/high earning businesses were slightly more likely to report being insured (50 percent) compared to those in service/caregiving occupations (35 percent). Our sample was more likely to have some form of supplementary health insurance (52 percent) compared to the 40 percent reported in the national survey.

Women in professional occupations/with higher earnings were more likely to have private health insurance compared to women with low self-employment earnings and those in personal service/caregiving occupations (65 vs. 41 percent).

Professional liability insurance, life insurance and home-based insurance were not documented in the national survey. Results from our survey indicated life insurance was the most commonly purchased insurance with 77 percent of our sample reporting having this form of insurance. Just over half of the sample reported having professional liability insurance (52 percent) and 56 percent of those who operated their business from their home had some form of home-based insurance.

Sources of Coverage

The source of coverage depended on the type of insurance. For example, among those with medical insurance, 59 percent reported having benefits through their spouse's plan. Disability benefits were less likely to be offered through spousal plans; only 5 percent of those with disability benefits reported being covered through their spouse's benefit plan. Close to 90 percent of those with coverage had purchased disability benefits privately, either individually or through an association, compared to only 34 percent who purchased health insurance coverage privately. Further details are provided in Table 6.

Cost of Coverage

The cost of insurance varied widely. Among those who purchased disability insurance privately, the annual rates ranged from $200 to $5,000 a year, with an average yearly cost of $1,079. Among those who purchased extended medical coverage, the cost of premiums ranged from $120 to $3,000 annually, with a mean of $951. The ranges and average costs of insurance are listed in Table 6.

To facilitate access to a comprehensive drug plan for individuals without coverage (i.e., through an employer) or the resources to purchase private insurance, Quebec has created a provincial drug plan that includes coverage for self-employed individuals. Those individuals eligible for the public plan include persons who do not have access to a group plan, those age 65 and over, and income assistance (welfare) recipients. All persons who fall into one of these categories *must* participate. The maximum annual premium is $422 per adult per year, regardless of whether they purchase drugs, but the actual premium paid is determined based on net family income. There are classes of individuals exempt from paying premiums, such as full-time students, those under 18 years of age, and employment assistance recipients, among others. Users of the plan must also pay a deductible of $9.13 per month and co-insurance, which equals 27.4 percent of drug costs. These supplementary costs are capped to a maximum monthly contribution of $68.50. There is provision to eliminate or reduce the deductible and co-insurance for various groups (i.e., those on welfare, children, full-time students).

Challenges in Obtaining Insurance

In Phase 1, when the self-employed women in our sample did not have private insurance, we asked about their reasons (Figure7).

Cost was the most common reason for not having disability insurance. Among those without disability insurance, two thirds (67 percent) said they could not afford it. One out of five (20 percent) didn't think they needed disability insurance; 18 percent had not thought about it, and 11 percent were denied access because of pre-existing medical conditions or type of occupation.

> *The main thing that I have run into and that has been problematic for me was the short- and long-term disability and the excessive, excessive costs because of my health problem (diabetes)* [Massage therapist].

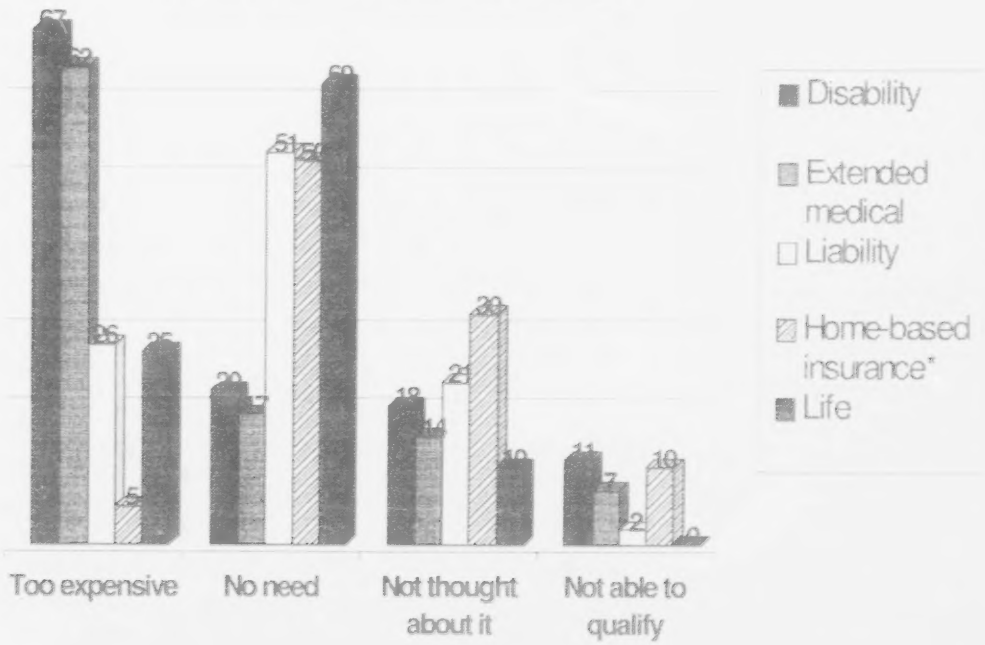
Cost was also the most common reason for not having extended health coverage. Of those without supplemental health insurance, 62 percent indicated they could not afford to purchase it; 17 percent didn't think they needed it; 14 percent had not thought about it and 7 percent did not qualify. Several of the women we interviewed discussed how their prior medical history precluded them from qualifying or made the premiums unaffordable for them to purchase supplementary health insurance.

Table 6: Rates of Coverage and Cost of Private Insurance Among Phase 1 Participants

Type of Insurance	% with Coverage	Annual Cost of Private or Group Insurance*	Source of Coverage
Short- or long-term disability	42	Mean = $1,079 Median = $900 Range $200 to $5,000	Spousal benefit plan = 5% Individual self-purchased = 65% Group self-purchased = 24% Other = 5%
Extended medical	52	Mean = $951 Median = $360 Range = $120 to $3,000	Spousal benefit plan = 59% Individual self-purchased = 18% Group self-purchased = 16% Other = 6%
Life	77	Mean = $598 Median = $360 Range = $25 to $2,400	Spousal benefit plan = 9% Individual self-purchased = 84% Group self-purchased = 7%
Liability	52	Mean = $785 Median = $400 Range = $30 to $5,000	Not asked
Home-based insurance	56	Mean = $234 Median = $190 Range $20 to $720	Not asked

Note:
* Excludes insurance under a partner's benefit plan.

Figure 7: Reasons for Lack of Coverage



Some participants cited sharp increases in premiums in recent years, which forced them to discontinue their insurance plans. One day-care provider described purchasing extended medical insurance through her professional association, but in the previous four years the rates had increased from about $650 a year to $2,100 a year, which made it impossible for her to continue payments. The escalation of insurance premium costs was reiterated during an interview with an insurance broker in Phase 2 of our research.

> *The disability and extended medical, those particular insurances have an alarmingly increasing rate of claims and the challenge that the insurance companies have, in order to continue to make a profit...they have to continually increase their premiums to offset the increasing claims...it forces them to focus on the risks that are good compared to the risks that are bad.... The marketplace is becoming a lot more competitive and in order to make money, they need to focus on the segments, on the risks that are profitable* [Insurance broker].

In a recent report commissioned by HRDC (Compas 2000), average costs for disability insurance ranged from $83 to $125 a month. In Phase 2, we asked women how feasible it would be for them to pay $100 a month for disability insurance.

About half the sample indicated it would be not very feasible or definitely not feasible for them to pay $100 a month in premiums for disability insurance.[18] Only 20 percent of our sample indicated it was very feasible for them to pay $100 a month for disability premiums. The majority of these women (85 percent) were in professional occupations or high-income generating businesses.

When business is slow or finances tight, insurance premiums are one of the first areas to be cut. According to a marketing consultant in our sample:

> *That was one of the things that went (disability insurance) when I had my son with diabetes. I was starting to reduce expenses and I thought: "Get rid of this."*

Cost was less of a barrier for other forms of insurance such as liability and home-based insurance. Among individuals without home-based insurance (who operated their business out of their home), 10 percent were not able to qualify.

> *It was a somewhat challenging and trying process, even with a broker, because the insurance companies seemed very resistant to self-employed home-based business operations. They needed a ton of documentation and, in my opinion, a ridiculous amount of detailed questions.... It was a somewhat frustrating process* [Media relations consultant].

In some cases, low earnings disqualified self-employed women from being able to obtain disability insurance.

Several home day-care providers described difficulties obtaining other forms of insurance that are specific to the work they do (e.g., transporting children in the car, water-related activities). One women indicated that only one insurance provider in her area would insure home-based day care.

Unaffordable insurance premiums placed several of the self-employed women we interviewed at a higher risk for bankruptcy, should something go wrong with their health. This is especially true for self-employed women without an employed spouse. As one woman put it:

> *If there was challenge to my financial life right now, I would have no choice but to go bankrupt, but you know I am holding it together really well but rather than pay $400 or however much on insurance* [Computer training consultant].

Other Concerns about Private Insurance

In Phase 2, we presented self-employed women with a list of potential concerns related to private insurance companies offering and administering insurance coverage for short- and long-term sickness. The list was generated from comments expressed by the self-employed women participating in Phase 1. Phase 2 respondents were asked to indicate whether each item was of concern to them or to other self-employed women in similar circumstances.

Table 7: Concerns about Private Insurance, Phase 2 Participants

Concern	Shared This Concern %
Cost is too high	96
Eligibility requirements are too restrictive	83
Waiting period to collect benefits is too long	83
Current benefit packages don't meet their needs	69
Payout is not enough to offset business expenses	68
Lack of trust in insurers	46

Knowledge about Private Insurance

In Phase 2, we asked women to what degree they felt self-employed women had adequate knowledge about private insurance plans.

The vast majority (86 percent) felt that the knowledge of most self-employed women regarding private insurance plans was somewhat inadequate or very inadequate.[19] Although we did not ask why they believed this to be the case, several mentioned there was not enough time for them to evaluate the kinds of insurance they should be purchasing or to shop around for a plan that would best serve their needs. Others shared stories of their difficulties in trying to locate insurance. One woman, a freelance public relations consultant, commented:

> *[It] was like pulling teeth trying to find it [disability insurance].*

Among our representatives from associations and training programs, 83 percent indicated self-employed women's knowledge was very or somewhat inadequate. A few representatives from associations or training programs for the self-employed felt their members' knowledge was weak in this area, because they hadn't seriously considered the possibility they may not be able to run their business in the future, because of an illness or disability. Self-employed women were more concerned about financing and other business issues than their own personal health. One representative from a training program commented:

> *Self-employed women don't consider an interruption in their business.... Usually when we introduce this component of the program, you see amazement — like I really didn't think about that, you know I thought I would be doing this for every day for the rest of my life.*

Others felt the products being sold by insurance companies were marketed and tailored to the business needs of larger organizations. The needs of smaller organizations and own-account self-employed were overlooked.

> *If you're a young person starting a small business, you have no money so don't try to sell me the bundle, I can't afford it. Give me a 12-step program, give me something where I can grab a hold of something. I've got something there and I can grow with you but don't try to sell me the bundle. I can't do it* [Owner, networking association].

Addressing Information Needs for Insurance

Several women voiced the desire to have a one-stop place to obtain information to save them time. One woman noted that the information about insurance is out there but

> *you have to go hunting for it. There's not just one place where you can go and find out what's available.*

One woman who ran an organization that specializes in networking and training for self-employed women suggested there was a gap in servicing self-employed women in this area. She acknowledged that while there was no shortage of information from insurance companies, an independent and objective source of information about insurance was lacking.

> *I've heard from a variety of my clients and members that they need to have the opportunity to sit down with someone who's knowledgeable, look at their income, look at their structure and give them an overview of their choices and what their choices will mean to them, both short term and long term. I believe that there's an expert needed...knowledge is key...there should be workshops offered on a regular basis that are supported by the Women's Directorate, supported by women's associations which are not pitching a particular product or service* [Owner, networking association].

This same respondent felt insurance needed to be part of the larger business plan.

> *We need to be able to look at it (insurance) as part of the business plan. It has to be an integral part of the business plan that we need to understand.*

Vulnerable Groups

In our interviews with self-employed women and representatives from other stakeholder groups, there appeared to be certain groups of the self-employed that were more likely to experience difficulties in obtaining private insurance, particularly for disability and health. These groups included:

- individuals with a previous health condition;
- those generating low income;
- those considered to be in "high-risk" occupations;
- those with start-up companies, whose net income tends to be quite low;
- home-based workers; and
- seasonal workers.

Most companies have a list of occupations they will not underwrite. In our discussions with insurance providers, the following were listed as occupations that were less likely to be underwritten: day-care providers, cab drivers, pilots and window washers.

Women in the start-up phase of their company have difficulty for two reasons. First, insurance companies insure based on taxable income, and the net income of most self-employed people in their first few years is too low to qualify. Second, insurance providers look at tax returns for the previous two years, which may not exist for new businesses.

Some women also told us they had been denied insurance, because they did not meet a minimum income requirement. In a survey of insurance companies commissioned by HRDC, six of the nine insurance companies responding to this question had a minimum income requirement, some as high as $18,000 a year (Mercer Ltd 2000).

For some, the option to purchase private insurance does not exist, because of eligibility restrictions related to prior health conditions. One woman who had open-heart surgery at the age of 18 indicated she is unable to get private insurance, no matter what the cost. Another woman was in a car accident and although she recovered fully, she had difficulty obtaining insurance for disability benefits. Those with medical conditions who are able to access health or disability insurance are often precluded from being underwritten for any pre-existing conditions they may have.

Summary

A substantial proportion of self-employed women lack insurance that would provide partial income replacement in the event of sickness or disability. About half did not have supplementary health coverage.

Cost is a significant barrier for many self-employed women, particularly those in higher risk occupations, those in occupations or businesses with low earning potential, and those in the start-up phase of their businesses. Other reasons for not having private insurance included little knowledge about the kinds of insurance they should be purchasing, stringent eligibility restrictions and benefit packages that are not tailored to the needs of small businesses and own-account self-employed.

Some self-employed women are confronted with other pressing demands related to the business. They lack sufficient time to assess their own personal insurance needs and to search for the kind of insurance that would fit their needs and budget. Some representatives from associations suggested that insurance companies need to tailor specialized products to meet the needs of small businesses and own-account self-employed women. Some also suggested the government should play a greater role in educating self-employed women on the importance of insuring themselves and their businesses and in facilitating access to information on the kinds of insurance they should be purchasing and where it can be obtained.

11. THE ROLE OF PRIVATE INSURANCE

Given that self-employed individuals are denied access to maternity and parental benefits, as administered through EI, we wanted to know whether self-employed women thought these kinds of benefits should be offered privately, their reservations about private companies administering maternity and parental benefits, and the extent to which this proposal is feasible.

The desire for income support for family caregiving purposes is not limited to parents of newborns or adopted infants and children. While there are no current statistics on the proportion of families who have a disabled or critically ill child, it is estimated that between 5 and 20 percent of children have a disability or chronic health condition (Irwin and Lero 1997). Furthermore, a significant proportion of Canadians provide care on a regular or occasional basis for an aging relative. In 1999, one in four employed Canadians reported providing care or support to an aging family member, a proportion that one can anticipate will increase dramatically over the next decades (MacBride-King 1999). There is no government income assistance plan that covers lost income from a temporary or extended absence from paid employment that may be necessary to care for a critically ill child, spouse or parent. This gap in earnings protection led us to wonder whether private insurance companies had considered offering dependent-caregiving insurance, whether they thought this was feasible and the challenges they might face in doing so.

Our interest in private insurance went beyond family and dependent caregiving benefits. We also wanted to identify ways in which access to private insurance plans for other kinds of coverage, such as disability, could be broadened.

Maternity, Parental and Dependent Care Leave Benefits

Attitudes Toward Insurance Companies Offering These Benefits

In Phase 2, we asked self-employed women which of the following kinds of insurance they thought should be accessible through private insurance plans. Between 78 and 85 percent believed private insurance companies should offer maternity/parental benefits and 88 percent believed they should offer dependent care leave benefits.

Perceived Advantages

Private insurance companies were viewed as being able to offer more flexible options in their plans than the government.

> *There are choices so you're not just stuck with one thing. One of the things I don't like about government-regulated things is that there's only that. It's within the boxes — there are no choices — you can't mix and match* [Executive director of an association].

Some participants believed payouts under a private insurance plan would be greater, because they could purchase insurance to cover their true income replacement needs, rather than be restricted to the caps imposed in most government-regulated schemes. However, cost was recognized as the limiting factor. Participants only get what they are willing to pay for and

must "qualify" to participate. Some individuals with pre-existing conditions are barred from purchasing private insurance at any cost.

Some respondents stated the private sector was run more efficiently than the public sector and there would be less bureaucracy in applying for benefits. Our interviews from Phase 1, however, included several women who expressed their frustration at trying to collect disability payments in a timely fashion from a privately purchased plan. A few people indicated the private sector tends to be more accountable to its clients than the government, and hence, there might be less chance a private insurance company would mismanage the funds.

Reservations about Private Insurance Offering Maternity, Parental and Dependent Care Benefits

While the majority of self-employed women felt private insurers should be offering a wider range of insurance than they are offering, many noted these types of insurance (e.g., maternity benefits, dependent care leave) would be too costly for them to purchase. As well, some were worried the duration of time it would take to start collecting benefits would be too lengthy. Some stated that eligibility restrictions might deny access to people most in need of income protection (e.g., those in low earnings categories, start-up companies). As well, several key informants felt self-employed women tend to think of themselves last and would be more likely to purchase insurance to protect the business (e.g., covering fire, theft) than insurance to protect their own personal needs.

> *If they are a start-up, it's very expensive. There are so many other priorities, and when they think about that they are thinking about self...and women tend not to think about self first* [Executive director of an association].

Feasibility of Extending Private Insurance to Cover Maternity, Parental and Dependent Care Leave

We asked representatives from the insurance industry to what degree it was feasible for insurance companies to offer maternity and family-related insurance. We were told it is *not* feasible for private companies to offer such coverage, because of an anti-selection bias. In other words, only those planning to collect benefits would purchase the plan. This would make the plan prohibitively expensive for purchasers and unprofitable for insurance companies. Two insurance providers told us about a company in the United States that had attempted to offer maternity benefits, but was unsuccessful. Another insurance provider told us that an association of lawyers had approached his company to inquire about the possibility of devising a group maternity benefits plan for lawyers. After his insurance company had considered the plan, it was deemed not to be financially feasible.

One group we were able to identify that had access to a type of "maternity" coverage is dentists. The Canadian Dental Association has negotiated with an insurer for partial coverage for overhead expenses while dentists are on maternity leave. While the policy does not provide benefits for the first child and is time limited, what makes this more universally attractive to the membership is that it also covers illness/disability.

Insurers expressed similar concerns (i.e., cost, anti-selection bias) about offering coverage for dependent caregiving leave. This type of insurance was also viewed as being too administratively complex, because the insurance would be based on the health of a third party. As such, it would be difficult to determine premium levels, because the company would not be underwriting the person who has the potential to become critically ill. This kind of insurance was identified as the type that is most open to abuse. Consequently, it is believed there would be a high rate of claims. One insurance provider commented that expanding benefits to include family-related leave would expose the industry to more instances of abuse. Difficulties in determining eligibility criteria were also noted as problematic.

Of 11 insurance providers interviewed, only three thought offering dependent care insurance was feasible. One stakeholder we interviewed, who owns an agency that contracts the services of self-employed caregivers, told us of a particular company that is trying to implement a "paid dependent care" insurance plan for its employees. In this kind of employer-sponsored insurance plan, the employee would have access to paid home-care services for an ailing family member. The company projects the implementation of this plan would save them $6 million per year in costs related to absenteeism. It is unlikely, however, that the plan would provide payment to a caregiver who is an immediate family member.

A couple of insurance providers indicated that while dependent care leave was not offered, individuals could purchase critical illness insurance instead. With this kind of insurance, a person receives a lump sum payment in the event they become seriously ill or incapacitated (e.g., heart attack, cancer). The payout can be used for any purpose, including payment of a home caregiver or family member who chooses to take time off work to care for them.

Disability Insurance

Strategies to Enhance the Affordability of Private Disability Insurance

We asked representatives from the insurance industry how a self-employed person could reduce the cost of premiums for disability insurance. The most common response was to self-insure for the short term and lengthen the period of time they would have to wait until long-term disability benefits would be paid. Another way to lower premiums is to reduce the amount of payable benefits one would receive. Other suggestions included purchasing insurance at an earlier age or purchasing it through an association that offers members group insurance coverage.

Disability Insurance and Tax Deductions

Under Canadian tax regulations, self-employed individuals who purchase private disability plans that cover personal income replacement cannot claim their premiums as a tax deduction.[20] One woman we interviewed indicated she stopped contributing to a private insurance plan once her accountant told her she could not deduct the premium as a business expense. Instead, she decided to invest the money in a private fund.

Of the self-employed women we interviewed in Phase 2, 87 percent believed self-employed women would be more likely to purchase disability insurance if they could deduct the premiums from their income tax. Several representatives from other stakeholder groups, however, did not feel it was fair to have it both ways (i.e., claiming disability insurance premiums as a deduction and receiving the payable benefit exempt from tax).

Partnerships with Associations

Many participants in Phase 1 and Phase 2 of our research believed professional and business associations could play a larger role in facilitating benefits coverage for self-employed individuals by offering group insurance at a lower cost. Several participants, however, particularly those in the day-care industry, described the difficulties their associations had experienced in trying to obtain or maintain group benefit packages from insurance providers.

In our interviews with executive directors of associations, we asked them if they offered their members any group insurance and, if not, whether they had attempted to do so in the past. Only one of the associations we interviewed offered group insurance for disability benefits.

Challenges Preventing Insurance Companies from Offering Group Insurance Plans to Associations

Among the 11 insurance providers we interviewed, seven provided group plans to associations of self-employed individuals. They identified two major obstacles that prevented most insurance providers from negotiating plans with associations: their inability to guarantee participation rates and administrative difficulties.

Unable to Guarantee Participation Rates

Insurance companies generally require a large number of participants to spread the risk. When large corporations offer insurance to their employees, participation is often obligatory, and contributions are automatically taken off employees' pay cheques. Many associations, however, don't have the numbers that insurance companies require for plans to be profitable. Second, because associations cannot force their members to participate in insurance programs, even large associations cannot guarantee adequate participation rates. When participation is voluntary, it often results in an anti-selection bias.

A few people suggested that various associations might try to band together to form a "national" association of self-employed individuals to spread the risk and lower the cost of insurance for occupational groups considered to be higher risk.

Administrative Difficulties

In comparison to group insurance plans for employees, it is more administratively complex to set up a group plan for self-employed individuals, because there is no employer or human resources department. In a large organization, companies deduct premiums directly from employee pay and submit one cheque to the insurance company. Furthermore, it is more difficult to do checks and balances on members of an association (e.g., income, job tasks), because there is no overall employer.

Summary

The findings from our interviews indicated that while self-employed women would like to have the option to purchase private insurance for maternity/parental and dependent care, this was not viewed as a viable option for insurance providers to undertake. Women liked this option, because they believed it would be more flexible than the extension of government benefits and that the payable benefits would be higher.

Our self-employed participants were concerned, however, that the cost of purchasing maternity/ parental insurance would be too prohibitive. As well, they felt the eligibility restrictions would be too stringent and the waiting period to receive benefits would be too long. A couple of insurance providers had attempted to offer maternity benefits in the past, but were unsuccessful because of anti-selection bias. There was also not a big enough pool of contributors to spread the risk.

The feasibility of offering a dependent care insurance plan is also doubtful, because insurance companies would be underwriting a third party. It was also viewed as being too administratively complex to set up, and it would be challenging to determine eligibility for collecting benefits. Moreover, this kind of insurance is seen as being open to abuse.

During our interviews, insurance providers mentioned another way in which self-employed individuals could use private insurance to cover the costs of caring for a critically ill parent, spouse or child. This would entail purchasing critical illness insurance for their spouse and/or dependants. In the event that a critical illness occurred, the lump sum payment could be used for them to take a leave of absence from their business.

Ways of increasing access to other types of insurance were also examined. These included individual strategies (e.g., lengthening the waiting period to receive benefits, reducing the payable benefit one would receive), the provision of greater tax incentives by the federal government for the purchase of insurance for personal income replacement, and building partnerships between associations and insurance providers.

Various factors deter insurance companies from negotiating group insurance plans with associations of self-employed individuals. These include organizations with too few members, not being able to guarantee participation rates and administrative challenges. It was also pointed out that a national association of self-employed individuals might be able to ensure sufficient enrollments. It would have significant bargaining power with insurance companies to increase the possibility of addressing member concerns.

12. ACCESS TO FINANCING: CHALLENGES AND STRATEGIES

Barriers Faced by Self-Employed Women Applying for Business Loans

Numerous surveys on self-employed women document that one of their most frequent obstacles is accessing capital (Knight 1996; Lee-Gosselin and Grise 1990; Manley and Gallivan 1997). Compared to self-employed men, women face additional barriers accessing financing for their business, not because of their gender per se, but because of other factors related to the kind of businesses women tend to own and operate (e.g., smaller, in the service sector, home-based, part time, lower earnings potential). In Phase 1, we wanted to document the kinds of challenges self-employed women experience in accessing funds to start or grow their businesses. Later in Phase 2, we interviewed representatives from banks (e.g., loans managers, credit managers, a vice-president of small business banking) and asked them to comment on possible options or strategies that could facilitate greater access to financing among women who own low earning businesses.

Over half the women who applied for a business loan reported challenges securing funds. Of the 78 women surveyed, 47 percent indicated they had taken a loan to finance their business, and of these, over half (54 percent) indicated they had difficulties in obtaining credit.[21] We also asked these women if they had experienced a period of time when they felt their business was in jeopardy either because of a general downturn in the economy or a decrease in business demand. Of the 78 women surveyed, 54 percent said "yes."

Despite a lack of consistent evidence that bank lending practices discriminate against women, the perception persisted among many of the women we interviewed. One management consultant commented:

> *As a woman, I felt there was some hesitancy to look at me as an independent business person.*

Another self-employed woman stated:

> *I do feel that they (banks) do discriminate against women in small businesses.*

These perceptions are consistent with other surveys of self-employed women that report a sizable number (between 24 and 27 percent) perceive gender discrimination related to the approval of bank loans (Belcourt et al. 1991; Stevenson 1984).

Several of our representatives from banks acknowledged this was an issue they were aware of, but made it clear it was a *perception,* not reality. Some banks had made efforts to understand issues pertinent to self-employed women by conducting their own focus groups with self-employed women. One loans manager felt it was important to have more women working as loans officers, because she felt self-employed women were more comfortable dealing with a female. In our own interviews, there were several examples of women who

made specific mention of the fact they were dealing with a *female* banker or *female* loans manager when describing how they got approved for a loan. As an example, when one of our participants was asked if she had experienced any difficulties accessing a loan, she said:

> *Yes and no. Yes, in the sense that I had to go to a couple of different banks and everyone was, well this is a service and not a tangible, and second I found, actually it was a credit union, and it was a female who had her own business and she said, you know this is what we need. Change your business plan to do this, this and this, and basically guided me through the process. She was the first person. She said if you do this, we can help you in this way, instead of saying no* [English as a second language instructor].

In Phase 1, we constructed a slightly different interview schedule for self-employed home day-care providers, because of their unique employment situation. In doing so, we did not ask this particular group about accessing a loan to finance their business, because it was assumed they had few, if any, operational costs. However, our assumptions were incorrect, and several home day-care providers described frustration in not being able to access credit for their business.

> *Securing a personal loan for caregivers through the banks is very difficult…it would be nice to have the banks understanding that there are women that do this as a career, for 20 to 25 years* [Day-care provider].

Difficulties in accessing loans were not restricted to those with lower earnings. Those in business services also had difficulty accessing loans. They felt banks were more likely to grant loans to businesses in the goods industries.

> *The fact that I was in consulting and didn't have widgets to show them, it was all knowledge work. They didn't seem to understand that concept, that it had value* [Management consultant].

One loans manager from a credit union commented that one of the greatest factors limiting women's access to capital for business is they tend not to be in the goods sector. Because there are fewer assets to liquidate in a service business in the event of bankruptcy, the bank sees them as higher risk. Prior research has confirmed that approval rates are related to the type of industry, with those in service areas less likely to be approved for business loans (see Moore 1999).

Female entrepreneurs may have difficulties accessing business loans from commercial banks, because micro-loans are less attractive for the major financial institutions to offer. In a review of five studies examining the amount of capital requested by self-employed individuals during the start-up phase, Brown et al. (2001) reported that most women start their businesses with less than $10,000; one particular study noted there was a significant demand for funds under $5,000. The amounts were smaller than the sums of loans requested by self-employed men.

In many of the stories we heard, women had requested small loans from their banks and were rejected. A couple of individuals we interviewed from commercial banks indicated there is a disincentive for a loans officers to deal with small loans, because the work involved is comparable to processing a loans application for larger amounts. Moreover, smaller loans are less profitable for banks than larger loans. Another stakeholder (the executive director of a professional association in Eastern Canada) stated there has been a reduction in the entire micro-enterprise market in her province.

Personal Strategies for Accessing Financing

In our interviews, self-employed women described several strategies they had used to provide funding for their business. Many said that before they could obtain financing they had to get a co-signer, typically their spouse or their parents. During the years they had a co-signer, they were able to build their own credit so eventually they could obtain credit independently. Another common method was to use a personal line of credit (e.g., line of credit on personal credit cards) to finance the business. One bank representative indicated that between 30 and 40 percent of self-employed women use personal loans to finance their business. This is comparable to data reported in Brown et al. (2001) who indicated that between 30 and 60 percent of self-employed women use their own personal savings or personal credit cards to fund their business ventures.

Single women, those without an established credit history or those without collateral (e.g., a home) face additional barriers in obtaining funding for their business. Several women we interviewed who fit into one of those categories described travelling from bank to bank, until they finally spoke to someone who would approve them. Those who were denied found other ways to obtain needed funds. One woman we interviewed used the extra loan money from her car loan to buy supplies for her office.

Options for Low Revenue Businesses

We asked representatives from the banking industry to comment on any options that existed for low-income generating businesses that need a small loan to keep the business viable.

Suggestions for obtaining a small loan for a business with low revenue included:

- obtaining a personal line of credit;
- getting someone to co-sign the loan;
- using credit cards;
- going to community lending associations;
- accessing government-sponsored loan programs;
- going to credit unions; and
- getting a small business overdraft.

It was noted that a personal line of credit is not based on the financial projections of the business; therefore it provides an easy way to obtain access to credit for a small business. Some banks have also implemented express loan application procedures, enabling applicants to gain access to credit within 24 hours. Approval for these kinds of loans is mainly based on the individual's personal credit history and personal assets.

The Need for Income Assistance to Help Stabilize Earnings of Start-Ups

In Phase 2, a few of our stakeholders (including self-employed women) felt there was a need for additional income support for individuals while first starting their businesses, because their revenue is more unstable during that time and some have significant start-up costs. Some individuals who qualify for Employment Insurance can access the Self-Employment Assistance program (SEA), which provides some income assistance during the first year in the start-up phase of a business. However, as expressed by one of our stakeholders from an association that offers training to self-employed women, the eligibility criteria for SEA are quite restrictive.

> *The criteria that are set up...totally eliminate a specific population. They eliminate newcomers...they eliminate women on social assistance...women who took time off to raise their children and have been out of the labour market a long time...most definitely, the criteria are very, very restrictive and eliminate a large percentage of the population.*

In Phase 3, we asked self-employed women, as well as our other stakeholders, whether the federal government should extend access to training programs funded through the EI program to self-employed individuals. They were reminded that self-employed individuals would be required to make financial contributions to the plan, if training programs were extended. About two thirds of self-employed women and two thirds from the other stakeholder groups agreed or strongly agreed.

Specialized Financial Programs and Services

The federal government has taken steps to reduce barriers faced by self-employed women, particularly those in disadvantaged positions (e.g., low earnings, low collateral) by implementing a number of government-sponsored loan programs and services aimed at enhancing access to micro-loans. A few of these loan programs are targeted at female entrepreneurs who would otherwise experience difficulty obtaining financing through the major banks, because they have not built up a credit history, do not have an employed spouse, lack collateral or are in need of a small loan. A few of these services and programs are listed below.

The Atlantic Canada Opportunity Agency, a federal agency that aims to improve economic development in the East, provides interest-free loans to self-employed individuals in the Atlantic region to expand, start up or update equipment. Those in personal or social service industries, retail/wholesale and real estate are excluded.

There are also **community business development organizations.** These non-profit corporations assist business in various areas including training, information, financing and business counselling. In Atlantic Canada, 41 community business development corporations service the needs of self-employed individuals. Financial assistance provided through these organizations is targeted at those who would otherwise experience difficulties obtaining business loans through commercial banks.

The **Western Economic Diversification Agency** is a federal agency that aims to promote business growth and economic development in Western Canada. In recognition of the unique barriers faced by female entrepreneurs, The **Western Enterprise Initiative** (WEI) was created, which specifically services the needs of self-employed women, providing them with information, business counselling and financial assistance. This initiative is funded by the Western Economic Diversification Agency. There are non-profit centres established through WEI in every western province. Similar to the non-profit centres established in Eastern Canada, they offer micro-loans to women whose access to funding through banks is limited. One such organization is the Women Entrepreneurs of Saskatchewan. They report having approved over 100 loans, resulting in over 300 new full-time employment positions.

The Economic Development Agency of Canada for regions of Quebec manages a network of 14 business offices that provides information and support across the province.

In Ontario, the **Rural Enterprise Loan Fund** provides loan funds through **Women and Rural Economic Development** to members who otherwise may not be eligible for credit, to receive first-time, low collateral loans to start up or expand a business. The Rural Enterprise Loan Fund is based on a "step-up" borrowing process whereby the member is eligible to apply for more financing, to a limit of $3,000, after each preceding loan is repaid. Micro-entrepreneurs in Southwestern and Eastern Ontario and the Simcoe-Grey/Bruce area are eligible. The goal of the program is to help businesswomen establish a credit history that is sufficient to make them eligible for financing through commercial lenders.

The numerous programs and services that exist to provide financial assistance to Aboriginal businesses are worth highlighting. For instance, **Aboriginal Business Canada**, a program of Industry Canada, provides financial assistance as well as information, resource materials and referrals to other possible sources of financing and business support. Similar services are provided by a partnership program, **CESO Aboriginal Services/Business Development Bank of Canada (BDC) Strategic Alliance.** Services include both financial and management support. There are also innovative alliances between the government and the private sector with partners, **Scotia Bank and BDC,** to support Aboriginal-owned small- and medium-sized businesses with capital and support services.

In addition to loans programs funded by the federal government, a few non-profit organizations have partnered with the private sector to facilitate access to loans to self-employed women. One such organization is **COSTI,** which offers social, educational and employment services to new immigrants. It has partnered with a local bank to create a micro-loans program for self-employed women (between $500 and $1,000).

Several interviewees from the stakeholder groups felt their knowledge of other services and programs for self-employed individuals was limited and desired more opportunities for dialogue with other stakeholder groups. One bank manager indicated that after doing focus groups with self-employed women, the bank brought together a group of "influencers" and realized each had little knowledge of the other groups. One advantage of this increased dialogue was that the bank was better able to refer clients to other programs and organizations for things the bank was unable to provide.

<www.BusinessGateway.ca>[22] is a federal government Web site that acts as a single point of access for all government programs and services for self-employed individuals or those considering starting their own businesses. It offers information on various sorts of financing, including micro-credit. The search engine allows one to make requests for information based on type of industry, location and amount of funds required. The **Canadian Business Service Centres (CBSCs)** is an initiative achieved through the co-operative arrangement of 37 federal business departments, provincial, territorial governments and, in some cases, the private sector, associations and academic and research communities. The primary goal of the CBSCs is to enhance access to information on government services, programs and regulations, and to answer questions about starting a new business or improving an existing one. There are 13 centres — one in every province and territory. Although the program is managed by federal agencies, each site is tailored to meet the needs of its distinctive client base in the respective province/territory.

Summary

The findings from this chapter indicate the majority of women we interviewed who approached a bank for a loan and experienced difficulties getting approved. Although previous research has not found consistent evidence of gender discrimination (see Moore 1999), there were perceptions of such discrimination among some of the women we interviewed. Previous studies do suggest that self-employed women use different methods than men to finance their business and are more likely to use personal savings and personal credit (Brown et al. 2001). They are also more likely to request smaller business loans. This was evident among many of the women we interviewed. Based on our interviews with representatives from banks and credit unions, these types of loans are not widely offered through commercial banks, because they are less profitable and they require the same degree of resources to process as large loans.

For self-employed women looking to secure a small loan, options include obtaining a personal line of credit, using personal credit cards, going to a credit union, or community-based lending organization, or searching for government-subsidized loans.

Traditional loan approval policies, which base decisions on collateral, type of business and projected growth, do not fit the circumstances of many female-owned businesses, particularly those who are working own-account, from their homes and in the service sector. Moreover, the policies are exclusionary to new immigrant women who have not had an opportunity to build their credit history. Although alternative options are in place, such as

community lending associations and government-subsidized loans, these do not appear to be equally available in different regions of Canada.

Most of our participants believed the government should broaden the eligibility criteria for participation in the Self-Employment Assistance program. This would enable new immigrants, individuals who have been out of the work force for several years, students and those who have quit their jobs to qualify for training programs and personal income support during the first year they start their own business.

As part of this study, we documented several instances of successful partnerships between banks, associations and government. There is clearly a need for more dialogue between the various stakeholder groups to facilitate more partnerships and to increase their awareness of other services and programs available to self-employed women. Moreover, although we discovered many types of subsidized loan programs through our research, none of the self-employed women we interviewed mentioned these as a source of their funding. It would be worthwhile to examine the degree to which self-employed women are aware of these programs, how well the programs meet their objectives of servicing women who would otherwise be denied loans, and the success of these programs in creating employment and sustaining or promoting business growth.

13. SUMMARY AND POLICY RECOMMENDATIONS

This chapter reviews the major findings from our study and uses the information to suggest recommendations for policy makers and decision makers in government, banks, insurance companies and associations. Our intent was to come up with recommendations that would widen accessibility to various forms of income protection for self-employed women, paying particular attention to vulnerable groups (e.g., low earners, those with prior health conditions, those in the start-up phases of their business) who may not have the resources or be denied the option to purchase various forms of earnings protection privately.

The need for income security among self-employed women is not limited to interruptions in their business for caregiving or health reasons. Prior research indicates access to financing and maintaining a sufficient cash flow are some of the most pressing challenges with which women have to cope to maintain their businesses. We examined both private and public models of income assistance and attempted to delineate the conditions under which government programs would be more desirable, appropriate and feasible than private mechanisms.

In conceptualizing different kinds of policy proposals for self-employed individuals, we felt it was important to distinguish those that serve a social protection purpose from those aimed at supporting the business needs of self-employed women. As discussed in this chapter, we believe that while the former call for programs that are universally accessible and administered through a public model, the latter call for greater private sector involvement and collaboration between different stakeholder groups.

Enhancing Income Protection for Maternity, Parental and Short-Term Sickness Leave

Tax-Sheltered Savings Plan

This option was the most preferred among our participants in Phase 3 of our research.[23] We were somewhat surprised at the strong support displayed for this option, considering that it would be individually self-funded rather than based on pooled contributions. However, this option appears to be closely aligned with entrepreneurial norms and preferences for less government regulation and control generally expressed by self-employed individuals. With this option, self-employed individuals could choose whether or not to contribute and it would afford them greater flexibility in how to invest their money than a government-regulated plan would. Moreover, as most self-employed women were already self-funding their maternity and short-term sickness leaves, there was strong support for the additional benefit of a tax deduction.

The tax-sheltered savings plan, although viewed as desirable among the majority of women in our study, suffers from a number of shortcomings. First, it would not be accessible to all self-employed individuals, because those in low earnings categories would not have the savings to contribute. Considering the earnings distribution of self-employed women, which is skewed toward the lower end, this plan would likely benefit only a small proportion. In addition, those in the start-up phase of their business would be unlikely to contribute, because of other pressing financial obligations. Second, this type of plan would not appeal to those who already maximize their tax write-offs. Third, it might result in the depletion of retirement

savings. Fourth, contributions may still be insufficient to cover the length of leave required. Finally, some individuals might be unable to pay back the money withdrawn.

We do not believe this option to be an appropriate mechanism on its own to provide earnings protection for maternity and sickness leave, because it would not provide social protection to those most in need. Later, we discuss how this option might be applied to protect the sustainability of small businesses by limiting its use to business overhead expenses.

Private Insurance Plan

Private insurance was viewed as less desirable than both the tax-sheltered savings plan option and a government-regulated plan among our self-employed participants. Moreover, this option was *not* deemed to be viable because of an anti-selection bias, which would result in exorbitant premiums. Therefore, the feasibility of having a private insurance scheme to cover maternity/parental leave was identified as unrealistic.

Extending EI Special Benefits Coverage to Self-Employed Individuals

Our findings indicate that while the extension of maternity, parental and short-term sickness benefits to self-employed individuals through EI was seen as important, there were reservations. These concerned the cost of premiums, the amount of payable benefits, how benefits would be calculated, clawback provisions, eligibility restrictions and whether all self-employed individuals would be mandated to contribute. The vast majority of women we interviewed were in favour of a voluntary program. However, this was deemed not to be feasible by government stakeholders, because only those most likely to use the benefit would opt into the program, inflating premium levels and violating a model of pooled risk.

Those self-employed women who opposed a government-regulated plan felt it would be another form of taxation, and that it was contrary to the entrepreneurial spirit of being self-sufficient. Some were sceptical that a plan could be devised which would fit the different needs and varying circumstances of self-employed individuals. Those who were strongly in favour of a government-administered program believe it is important to guarantee social protection for all working Canadians, not only employees. If a government-regulated program were to be instituted, the concerns expressed by those opposed to such a program would need to be addressed and the advantages of this type of program correspondingly highlighted.

Quebec's *Act respecting parental insurance* (Bill 140) provides a template of how the extension of special benefits to self-employed individuals could be implemented. The province proposes the separation of maternity and parental benefits from Employment Insurance benefits. Cost estimates for maternity and parental premiums are projected to be quite low (approximately 0.3 percent of earnings). The enhancement of benefits and the additional flexibility of taking a shorter period of leave with a higher percentage of benefits paid are changes that are likely to heighten the appeal to both employees and self-employed individuals.

Recommendations

There are several noteworthy provisions in Quebec's *Act respecting parental insurance* that are intended to improve the income security of working parents and enhance access to maternity and parental benefits for self-employed individuals and other workers who lack EI coverage. Accordingly, we think the federal government should consider incorporating several of its provisions into the *Employment Insurance Act*. They are as follows.

1. Separate maternity and parental benefits from Employment Insurance benefits.

2. Extend coverage to self-employed individuals.

3. Increase the payable benefits from 55 percent of insurable earnings to at least 70 to 75 percent of earnings.

4. Increase the maximum allowable insurable earnings from $39,000 to $52,500.

5. Allow new parents the option of taking a shorter period of leave with a higher percentage of benefits paid.

6. Base the eligibility criteria on a minimum level of gross earnings rather than the number of hours worked, keeping in mind that the level should be inclusive, particularly to those in low earning categories.

While these proposed changes will address several limitations of the current EI program, we believe additional provisions may be required to widen its appeal to self-employed individuals. These would include the following.

7. Eliminate the penalty for working part time among mothers collecting maternity benefits.

8. Enhance the maximum amount one can earn while collecting maternity and parental benefits before benefits are clawed back.

9. Offer a rebate on premiums to self-employed individuals in their first three years in business.

10. Include within special benefits, income support for compassionate leave and family caregiving necessitated by the acute illness of a parent, child or spouse/partner.

11. Administer the program federally rather than provincially to ensure equal accessibility across different regions in Canada.

As a prelude to adopting these recommendations, the following steps should be undertaken.

12. Conduct an analysis of the pros, cons, feasibility and implications of administering special benefits outside the Employment Insurance program or separately within the program.

13. Conduct a cost analysis of the EI program to determine the unique cost of premiums for maternity, paternity and sickness (special) benefits, separate from the cost of premiums for Employment Insurance for job loss.

14. Conduct a second cost analysis, estimating the premiums for maternity, parental and sickness benefits, factoring in the contributions of all self-employed Canadians.

15. Once a cost estimate has been established, survey interest in extending special benefits to self-employed individuals and others not covered under existing rules, providing them with this information, along with the additional recommendations 1 to 11.

16. Conduct an analysis of the various forms of self-employment (e.g., own-account, business owner, contingent, home-based, low-income earners) and different conditions that may necessitate legislative changes to accommodate the varying circumstances of different groups.

Rationale and Impact on Self-Employed Women

In the following section, we address why our recommendations do not correspond to the preferences voiced by respondents in our Phase 3 survey (who favoured a self-funded savings plan over a mandatory government-regulated plan) and provide a rationale for the direction we think the federal government should take.

In Phase 1, there was strong support among participants for the extension of maternity and parental benefits to self-employed women with 90 percent indicating it was very important that they be available to self-employed women.

In our interviews in Phase 2 and Phase 3, in which we asked respondents to rank their desire for income protection benefits, we consistently found less support for the extension of federal EI benefits (based on mandatory contributions) and stronger support for the self-funding savings plan model. There are, however, limitations in the data gathered, particularly during Phase 3, wherein respondents were given the opportunity to read the responses of others and then rank order preferences one last time. First, only 32 self-employed women responded to our Phase 3 survey (48 percent response rate), and the majority of them (61 percent) were higher-earning business owners or professionals, a group more likely to have the financial resources necessary to make contributions to a self-funded savings plan.

Second, we were unable to provide Phase 3 participants with the projected cost of contributions to a government-regulated plan, even though the cost of premiums was an overriding concern among the women we interviewed (79 percent of Phase 2 participants were concerned). At that time, we had not yet received the cost projections related to Bill 140 calculated by Quebec. Consequently, in our handout accompanying the survey, we indicated that employees currently contribute about 2 percent of their earnings to the EI program, and employers contribute about

3 percent. Because these percentages are 10 times the cost of what Quebec estimates the premiums for maternity and parental benefits would be under their plan, we may have led our participants to believe it would be more costly to contribute to a government-regulated plan than would actually be the case. Respondents might have rated the government-regulated plan more favourably than the tax-sheltered plan, if they had access to this information before filling out the final survey.

Third, we believe changes to federal EI legislation are needed to ensure all working women have a right to some level of earnings protection after the birth or adoption of a child, regardless of industry, level of earnings or form of labour. Self-employed individuals with limited financial resources have few alternatives but to continue working after the birth or adoption of a child. The enhancement of benefits would prevent new parents from experiencing a significant drop in earnings during this time. The elimination or reduction of penalties for working part time while on leave would promote labour force attachment and decrease the threat of bankruptcy among self-employed women who need to stay involved in the business in some capacity while on leave. Moreover, this may act as an incentive for younger women to enter self-employment, who might otherwise be dissuaded, because they would normally not be entitled to maternity/parental benefits.

Drafting and passing legislation like Bill 140 is an important step toward providing more workers with earnings protection during maternity and parental leave. Several additional changes, however, are required to address the specific circumstances of self-employed individuals (e.g., modifying clawback provisions). Moreover, we believe it is necessary to extend coverage of sickness benefits to self-employed individuals as well. The rationale for doing so is twofold: short-term sickness benefits offered privately are largely inaccessible to self-employed individuals, because insurance is too costly, and this would broaden the appeal of the program to self-employed women who are past their childbearing years. It would also be more attractive to men as well.

The Need for Additional Supports During Maternity, Parental and Short-Term Sickness Leave

Finding a substitute: The capacity to take a temporary absence from the business for family or health reasons is not solely dependent on whether individuals have sufficient funds to carry them through this period. It was clear from our interviews that many self-employed women would not be able to take advantage of maternity and parental benefits without having a locum or substitute to manage the business while they were away, or keeping involved in the business on a part-time basis. While the latter issue was addressed in the previous recommendations, we did not identify any programs or services that addressed the former issue.

Associations that offer memberships to self-employed women could play a more active role in this regard in three ways.

- Have a temporary pool of replacement workers in their membership.

- Act as a referral to employment agencies specializing in their members' industries.

- Act as a source of information and business counselling for someone who is planning on hiring a locum (e.g., tax information, labour laws, transition planning).

Enhanced Child-Care Supports

While this study did not examine the specific needs faced by self-employed women related to child care, it is an issue that came up spontaneously in many interviews, particularly with regards to the cost and availability of quality care.

17. It is recommended that additional efforts be made to develop a coherent national policy that assures all Canadian families access to affordable, high-quality child care.

    - Particular concerns related to infant care, after-school care and care for children with special needs should be part of that effort.

    - Consideration should be given to changing the Child Care Expense Deduction, both to support a national program of affordable child-care services and to develop child-care tax credits for low-income parents.

    - Further examination should be made of circumstances when child-care expenses could be treated as legitimate business expenses for self-employed parents.

Income Protection for Dependent Care Leave

There are few labour law provisions that protect employees who need to take a leave of absence from their work to provide care for a disabled or critically ill family member, or that provide some degree of earnings replacement. The option to purchase this form of insurance privately is also unavailable to both employees and to the self-employed. As a consequence, several of our participants went into considerable debt to care for an ill child or parent. We examined the desirability and feasibility of three different policy options to address this gap in earnings protection: extending EI special benefits to include dependent care leave, a tax-sheltered plan and private insurance.

Extending EI Special Benefits to Include Dependent Care Leave

The provision of income support for individuals who need to care for a critically ill parent, spouse or child has come to the attention of policy makers in the federal government. In the 2002 Speech from the Throne (Canada 2002), it was announced that: "The government will also modify existing programs to ensure that Canadians can provide compassionate care for a gravely ill or dying child, parent or spouse without putting their jobs or incomes at risk." While the specifics of how this will be accomplished were not identified, we believe the federal government should consider adding dependent care leave benefits as part of special benefits. This would ensure greater social protection to all working Canadians in the event their child, parent or spouse becomes critically ill than a private model would, and would potentially strengthen the appeal of extending special benefits provisions to self-employed Canadians who may not anticipate ever needing or using maternity or parental benefits.

Given the existing surplus in the EI fund, and the additional revenues that would come from limited premiums for special benefits protection from self-employed individuals and others in non-standard employment situations, we do not expect that broadening coverage for these circumstances will result in premium increases. Moreover, projections based on population trends indicate a growing number of employees will have significant elder-care, health-related, and family caregiving responsibilities. Modernizing EI special benefits to include these situations would be a positive, proactive initiative.

A high percentage of our self-employed respondents (77 percent) indicated it would be desirable to extend Employment Insurance coverage for these circumstances. Their major concern, however, was whether it could be effectively monitored to prevent the program from being abused and how eligibility for benefits would be determined.

The following steps are suggested to move our recommendations forward.

- The federal government should undertake focus groups with family caregivers of gravely ill children, parents or spouses to determine their need for additional support and preferred mechanisms for financial support.

- A working committee should examine the definitional status of dependent care, and criteria should be established to determine eligibility for financial support.

- An analysis of the pros, cons, feasibility, cost analysis and implications of extending special benefits to include dependent care benefits should be conducted.

Tax-Sheltered Savings Plan

Our findings with regards to the desirability of this option for dependent-care leave were similar to how our respondents felt about having this option available for maternity and sickness benefits. While self-employed women wanted this option to be available to them, there were many shortcomings that would limit access for those in low earning categories and those starting their businesses. The perceived advantages and disadvantages were the same as those discussed in the previous section related to maternity/parental and sickness coverage.

Private Insurance

Although self-employed women thought private companies should offer dependent care insurance, the majority of insurance representatives indicated it was not feasible to implement. Not only was it viewed as administratively challenging, because it is based on the health of a third party, but the cost of the premiums would likely be out of reach for most individuals. Moreover, it was viewed as being prone to abuse.

Enhancing Access to Affordable Long-Term Disability Insurance

Most women we interviewed had not purchased a long-term disability insurance plan. The two primary barriers that prevented women from purchasing coverage were cost and

restrictive eligibility requirements. Other barriers included a lack of awareness about the kinds of insurance they should be purchasing and the lack of time to look for a plan that was affordable and met their needs. Previous studies (e.g., Delage 2002), and our own research, indicate self-employed individuals in lower earning categories are less likely to purchase private disability insurance.

Our interviews yielded a number of options to address these gaps. They include greater tax incentives, improvements in insurance products for own-account self-employed and learning from successful partnerships between associations and insurance providers. Moreover, during our research, we identified a number of other available options that may not be widely known to self-employed individuals, such as disability benefits through the Canada Pension Plan and provincial workers' compensation.

Canada/Quebec Pension Plan

Under the current Canada Pension Plan, self-employed individuals contribute to, and may also collect benefits from, the plan if they become permanently disabled. Under CPP rules, however, they are unable to work on a part-time capacity; otherwise they will be disqualified from collecting benefits. In a Status of Women Canada report by Doe and Kimpson (1999), it was recommended that policy changes be enacted to CPP to eliminate provisions that penalize individuals collecting disability benefits who wish to return to work on a part-time basis. We are in agreement with this suggestion, and see it as especially pertinent to self-employed women who require some involvement in the business in order for it to be sustainable.

18. We recommend the government enact legislative changes to CPP that would allow individuals with a disability to return to work on a part-time basis, without aggressively clawing back their income, and monitor the effects of these changes.

Workers' Compensation

Although workers' compensation is typically viewed as a program to protect the earnings of employees injured on the job, there is special optional insurance for own-account self-employed workers and business owners. Unfortunately, we learned this information late in the study and were not able to examine it more fully in terms of its availability in all provinces for low-income earners and home-based workers, and its use and the awareness of this option among self-employed individuals. We suspect this information is not widely known, given that none of our participants (self-employed women and other stakeholder groups) mentioned this as an option for earnings protection in the case of an accident while on the job.

19. We recommend that provincial workers' compensation boards examine ways of highlighting the availability of income protection for self-employed individuals for work-related injuries, and that associations and agencies that provide support to self-employed individuals make them more aware of these circumstances.

20. A study of the low earning self-employed should be conducted to examine issues related to the usage of workers' compensation for earnings protection in the event of accidental injury while on the job.

Private Insurance

Some self-employed women in our study and others felt insurance companies have not adequately investigated the needs of self-employed individuals and have not designed and marketed products that would appeal to own-account self-employed or those running small businesses with fewer than five employees. To address these perceptions and experiences, we encourage insurance providers to do the following.

- Survey the needs of small businesses owners, own-account self-employed and home-based workers.
- Develop specialized products tailored to these subgroups.
- Ensure their marketing and sales staff are well educated on products for self-employed individuals.
- Take a proactive approach in working with associations to educate, inform and provide access to group plans.

Building Linkages between Associations

Some self-employed women suggested associations need to play a more active role in securing group insurance for their members, yet there are a number of factors that make this prospect unappealing for insurance providers. Our interviews with representatives from the insurance industry indicated it was challenging to offer group plans to associations, because they cannot guarantee participation rates, their membership is too small and they do not have the infrastructure to collect premiums. It is also more difficult to verify the earnings and working conditions of applicants in an association, because there is no central administration (i.e., a human resources department).

To overcome these barriers, we think it is important to examine more closely situations in which successful negotiations occurred so they can be replicated with other associations.

21. Associations that have successfully negotiated disability plans with insurance providers should be profiled in a report to document challenges and to understand how the barriers can be successfully overcome. The information generated from this research should be relayed to other associations and insurance providers to encourage future collaborative efforts and successful negotiations.

22. Associations should consider building relationships with other associations to build a larger pool of workers for group insurance and collaborate on lobbying efforts for policy changes that serve the needs of self-employed women.

Regulating Premium Increases and Tax Incentives
The federal government should consider ways of improving access to private insurance for self-employed individuals, particularly those working on their own account and in low-income groups. This may entail regulating premium increases in private insurance, offering subsidies for low earning groups or offering a tax credit or deduction for disability insurance.

Enhancing Private Opportunities to Maintain Business Expenses While on Leave or for Business Slowdowns

Based on our interviews with self-employed women, we believe the tax-sheltered savings plan has merits, but it is not the appropriate mechanism to provide personal income replacement. Rather, we see this as an appropriate policy option for helping self-employed individuals sustain and protect their businesses when there is a significant drop in earnings due to caregiving, health reasons or a downturn in the economy.

23. We recommend consideration be given to implementing a plan that would allow self-employed individuals to save a fixed percentage of their earnings ahead of time for deposit in a tax-sheltered plan. The money could be used only for overhead/business expenses during periods when they were experiencing cash flow difficulties because of maternity, sickness or other family circumstances, or certain other unusual situations that result in a significant drop in earnings. Any unused funds would be rolled into their RRSP at age 65.

Given the diversity of self-employment (e.g., own-account vs. employers, size of company, incorporation status), further consideration should be given to the conditions under which this option should be available and whether the availability of this option should be limited to certain subgroups (e.g., small businesses and those working own-account).

We recognize that those in low earning categories would not have the funds to contribute, but they are also less likely to be working in sectors that have considerable overhead expenses (e.g., day-care providers, cleaners and administrative assistants on contract). This policy option would encourage self-employed individuals to save in advance and also encourage more savings to be deposited for retirement. In terms of broader implications, the additional savings would give self-employed individuals a better chance of surviving during a recession and would reduce bankruptcy and maintain jobs for their employees.

Enhancing Access to Business Loans
In reviewing existing programs and services, we noticed that while there was a proliferation of services, programs and financial assistance geared toward start-up companies, fewer services are oriented to the maintenance and sustainability of small businesses. The rise in bankruptcies among women generally and among those who are self-employed has been documented. In a report on business bankruptcy, Statistics Canada (Baldwin 1998) noted that seven of ten businesses fail, because of bad financial planning and the failure to raise sufficient capital. While it is important for the government to play a role in stimulating the proliferation of new business start-ups, it needs to play an equal role in supporting the

viability of those businesses, especially within the first five years, when such businesses are more likely to experience cash flow difficulties.

We believe the government's role should be focussed on servicing areas not currently looked after by the private sector. As discussed below, this role should entail assuring greater access to low-interest emergency micro-loans to help bridge uneven cash flow periods, expanding community lending programs that target women unable to secure funds through commercial banks or credit unions, subsidizing one-on-one business counselling services and providing greater tax incentives for new businesses (within the first five years). Each is described in more detail below.

Role of Government

24. Conduct an evaluation of community lending programs to examine the degree to which these programs are servicing their target population; identify regions in Canada and sub-populations of the self-employed that are underserved; assess awareness of programs among self-employed women and identify gaps in services.

25. Build stronger links between government programs and services (e.g., Canada Business Service Centres) and associations of self-employed women to ensure associations are able to relay information to their members about government-subsidized programs in a timely manner.

26. Implement an expanded graduated loans program for new immigrants and others with particular challenges in accessing traditional funding to provide small amounts of repayable loans to start a new business.

Role of the Banking Industry

About half the women we interviewed who approached a bank for a loan reported difficulties in securing the money or a line of credit. Although many women feel they are being discriminated against, because of their gender, prior research suggests lending decisions are primarily based on business-related factors. Self-employed women are at a disadvantage compared to self-employed men, because they are more likely to be in the service sector, to run their business from their homes, to earn less from their business and to be own-account. These factors are seen as less desirable from a traditional lending policy perspective.

27. To address these concerns, we recommend the banking industry undertake the following activities.

    - The Canadian Payments Association should conduct a review of national bank policies that lay out the criteria for lending decisions and consider remedial action that would remove barriers that result in a disproportionate number of loans being denied in the service sector.

    - The transparency of banks' lending criteria and decision-making processes should be increased.

- Improve and develop trusting relationships between self-employed women and their bank representatives.

- Identify the behaviours of lenders and other factors that contribute to women's perception of being treated differently than men. This issue could be addressed through surveys or focus groups.

Enhancing Access to Training and Mentoring

We found that accessing training when self-employed is costly due to the actual fees required to participate and the cost in time away from the business when having to forgo earning income to participate. Ongoing skill enhancement is a necessary and critical component of many jobs today and should be readily and more easily available to those in the self-employed sector.

28. Government subsidies (funded jointly by federal and provincial governments) should be available for self-employed individuals who want to upgrade their skills. These subsidies should be targeted to those with fewer financial resources to purchase courses (e.g., those in low earnings categories or those within the first three years of starting their business).

29. Banks and associations that offer mentoring programs should re-evaluate their eligibility criteria to ensure equal accessibility to those in lower earning categories.

Enhancing Access to Information

Government programs and services, training programs and products offered by associations, banks and insurance providers are necessary, but not sufficient to address the needs of self-employed women. As a first step, there needs to be awareness among self-employed women that these services and programs exist. In our study, 86 percent of self-employed women indicated the knowledge of most self-employed women regarding private insurance plans is somewhat or very inadequate. While we did not specifically ask about their awareness of publicly available programs and services, the need for more information about government subsidies and programs was identified by several respondents during our Phase 1 interviews. To help bridge this gap in knowledge, we propose the following recommendations.

30. Information about alternative sources of funding should be posted on the Web pages of commercial banks and credit unions, and professional associations.

31. Banks should ensure their loans managers/financial advisors are kept up-to-date about government programs, services and loans programs so they can make appropriate referrals to alternative sources if they are unable to provide financial assistance.

32. Events should be sponsored and organized that facilitate the transfer of knowledge between different providers of services to self-employed women. These would include, but not be limited to, financial institutions, insurance providers, associations and government.

33. The government should consider expanding its services offered through the Atlantic Canada Opportunities Agency and Women's Rural Economic Development and other such agencies in the following ways.

    - Offer information about the different kinds of insurance available for self-employed individuals, both for personal income security and for the business.

    - Provide clients with a list of insurance providers in their area that offer individual insurance for different products.

    - Post a search engine on their Web site that allows self-employed individuals to make specific requests for insurance. The search categories could include type of insurance, type of industry and cost range.

    - Offer counselling services that educate and encourage self-employed individuals to consider planning for an interruption in their business as part of their business plan.

Concluding Statements

Self-employed women play an integral part in the Canadian economy, not only in providing services and products and generating tax dollars, but in promoting employment for others. Although our recommendations were formulated with the interests and needs of self-employed women in mind, we believe implementation of these recommendations will benefit self-employed men as well.

We hope our findings and suggestions will stimulate more frequent communication between different organizations that serve self-employed women (both private and public), and result in a serious debate among policy makers regarding the possible separate administration of special Employment Insurance benefits and the extension of these forms of social protection to all working Canadians. We urge that this report be studied and its recommendations considered by the Prime Minister's Task Force on Women's Entrepreneurship and by relevant departments and committees.

APPENDIX A: INTERVIEW SCHEDULE FOR PHASE 1
SELF-EMPLOYED WOMEN IN PROFESSIONAL OCCUPATIONS OR BUSINESS OWNERS

Hello, this is _____ calling on behalf of the Centre for Families, Work, and Well-being, at the University of Guelph. I would like to start by going over the aims and phases of this project. Our national study is examining the challenges that self-employed women experience, particularly in protecting their income and gaining access to sickness, disability and maternity benefits. One aim is to propose policy solutions that will help bridge the gap in income insurance coverage that exists between paid employees and self-employed workers. We are now in the first phase of the study, in which we are conducting interviews with self-employed women across Canada. In the second phase of the study, we will be interviewing other major stakeholders, such as government officials, banks and insurance companies. Our study is being carried out by two faculty members at the University of Guelph and is funded by Status of Women Canada. The study also has received approval by our university's ethics committee. The interview is expected to last no more than 45 minutes. You are free to skip any questions you do not wish to answer and to terminate the interview at any time. With your permission, I will be tape recording the session. This is strictly to check that my note taking is complete and accurate. After I have reviewed my notes and verified that the information I recorded is accurate, the tape will be rerecorded over. All information you provide to me during this interview will be kept confidential and anonymous. Selected quotes from interviews may be incorporated into the final report but no identifying information will be used.

Do I have your consent to continue with the interview? ___Yes ___ No

Do you have any questions before we continue? ___ Yes ___ No

Section 1

There are five major sections in this interview. In the first section, I would like to start by asking some basic questions about your business.

1) What kind of business do you own, operate or practise?

2) Are you the sole owner/proprietor or do you have one or more partners?
___Sole owner ___Partner

3) What year did you start your business?

4a) Has the business operated continually since? ___Yes ___ No

4b) *(If no)* What was the reason for the interruption in your business?

5) Do you have any employees? ___Yes ___ No *(if yes)*, how many? # on Contract

6) Do you contract your work predominantly for one company? ___Yes ___ No

7) Is your business incorporated? ___Yes *(go to 7a, then 7b)* ___ No *(go to 7c)*

7a) What are the benefits of having your business incorporated?

7b) What kinds of challenges did you experience in getting your business incorporated? *(go to 8)*

7c) Have you ever considered having your business incorporated? ___Yes *(go to 7d)* ___ No *(go to 8)*

7d) And what was the reason(s) you didn't become incorporated?

8) How many hours a week on average do you work at your business?

9) Do you operate your business or practice out of your home? ___Yes ___ No ___ Partially

10) Is this business your main source of personal income? ___Yes ___ No

11) Do you have other paid work? ___Yes ___ No *(if no, go to 16)*

12) Do you qualify for Employment Insurance through this employment? ___ Yes ___ No

13) What kind of work is it?

14) What is the main reason for having this other job? *(pause)* Are there any other reasons? *(read list)*
___ Supplement income
___ Access to benefits
___ Enjoy work
___ Other

15) How many hours a week on average do you work in your other job?

16) What is your marital status? Are you? *(read list)*
___ Single, never married *(go to section 2)*
___ Divorced/Separated/Widowed *(go to section 2)*
___ Married/Common-law

17) Is your spouse self-employed as well? ___ Yes ___ No *(if no, go to 19)*

18) Is your spouse employed in the same business as yourself? ___Yes ___ No *(go to section 2)*

19) Does your spouse have paid employment? ___Yes ___ No

Section 2

In section of the interview, I am going to ask you about your current accessibility to certain types of benefits and insurance.

Do you currently have coverage for ...*(see below)*

Policy	Coverage?		
Professional liability	___ No What is the reason for not having coverage? *(read list)* ___ Cost/expensive ___ No need ___ Not thought about it ___ Not able to access/find ___ Other	___ Unsure	___ Yes Annual Cost _____ Is this part of a larger package? ___ Yes ___ No
(Skip if business is not home-based) Business-related home-owners' insurance	___ No What is the reason for not having coverage? *(read list)* ___ Cost/expensive ___ No need ___ Not thought about it ___ Not able to access/find ___ Other	___ Unsure	___ Yes What does it cover? Annual cost _____ Is this part of a larger package? ___ Yes ___ No
Any other business insurance	___ No What is the reason for not having coverage? *(read list)* ___ Cost/expensive ___ No need ___ Not thought about it ___ Not able to access/find ___ Other	___ Unsure	___ Yes What does it cover? Annual cost _____ Is this part of a larger package? ___ Yes ___ No
Disability benefits ___ Short term ___ Long term (more than a year)	___ No What is the reason for not having coverage? *(read list)* ___ Cost/expensive ___ No need ___ Not thought about it ___ Not able to access/ find ___ Other	___ Unsure	___ Yes Source of coverage ___ Partner's plan ___ Group (self-purchased) ___ Individual (self-purchased) ___ Other Annual cost _____ Is this part of a larger package? ___ Yes ___ No

Extended medical (drug, dental)	___ No What is the reason for not having coverage? *(read list)* ___ Cost/expensive ___ No need ___ Not thought about it ___ Not able to access/find ___ Other	___ Unsure	___ Yes Source of coverage ___ Partner's plan ___ Group (self-purchased) ___ Individual (self-purchased) ___ Other Annual cost _____ Covers: ___ Family ___ Individual Is this part of a larger package? ___ Yes ___ No
Life insurance	___ No What is the reason for not having coverage? *(read list)* ___ Cost/expensive ___ No need ___ Not thought about it ___ Not able to access/find ___ Other	___ Unsure	___ Yes Source of coverage ___ Partner's plan ___ Group (self-purchased) ___ Individual (self-purchased) ___ Other ___ Through mortgage Annual cost _____ Is this part of a larger package? ___ Yes ___ No

20a) *(If yes to any benefits)* Did you experience any difficulties in your efforts to obtain coverage for any of the above-mentioned benefits? ___ Yes ___ No

20b) *(If yes)* What kinds of difficulties did you experience?

21) Do you have any other kind of insurance that might cover you if you were unable to work that I haven't already asked you about? ___Yes, type_____ ___ No

22a) (*If participant has employees)* Do you provide any of the following to your employees?
___ Long-term disability
___ Short-term disability
___ Extended health or drug plan
___ RRSP or pension
___ Maternity top-ups
___ Life insurance

22b) *(If no to all)* Do you perceive any barriers to obtaining coverage for your employees?
___ Yes ___ No

22c) *(If yes)* What kind?

22d) *(If yes to any)* Did you experience any difficulties in obtaining coverage for your employees? ___ Yes ___ No

22e) *(If yes)* What kind?

22f) *(If yes to any of the above benefits)* Have you investigated whether you could be covered under the insurance policies you provide to your employees? ___ Yes ___ No ___ N/A

23) As I mentioned previously, in the second phase of this study, we will be identifying and interviewing key stakeholders, such as insurance companies to develop policy solutions that will enable self-employed women to have more income security and enhanced benefits. Would you be willing to provide the name of your current insurance provider as a possible key stakeholder? ___ Yes ___ No _____ Name

Section 3

I'm now going to ask you about your experience in taking certain types of leave from employment and the challenges you experienced. The first kind of leave I am going to ask you about is maternity/parental leave.

24) Do you have any children? ___Yes ___ No *(if no, skip to question 50)*

25) Number of children ___

26) Ages of children _____

27) When you had gave birth or adopted your *youngest* child, were you:
___Self-employed ___ Paid employee ___ Both ___ Not employed ___ Other

28) *(If working)* Did you take time off work? ___Yes ___ No
Number of weeks taken full-time leave ___
Number of weeks part-time leave ___

29) Did you receive EI maternity or parental benefits? ___Yes ___ No ___ Don't know

30) *(If paid employee)* Did you receive maternity top-ups? ___Yes ___ No

31) When you gave birth or adopted your next child, were you:
___ Self-employed ___ Paid employee ___ Both ___ Not employed ___ Other

32) *(If working)* Did you take time off work? ___ Yes ___ No
Number of weeks taken full-time leave ___
Number of weeks part-time leave ___

33) Did you receive EI maternity or parental benefits? ___ Yes ___ No ___ Don't know

34) *(If paid employee)* Did you receive maternity top-ups? ___ Yes ___ No

35) For the birth/adoption of your third child, were you:
___ Self-employed ___ Paid employee ___ Both ___ Not employed ___ Other

36) *(If working)* Did you take time off work? ___ Yes ___ No
Number of weeks taken full-time leave ___
Number of weeks part-time leave ___

37) Did you receive EI maternity or parental benefits? ___ Yes ___ No ___ Don't know

38) *(If paid employee)* Did you receive maternity top-ups? ___ Yes ___ No

39) (*Only if woman had children while self-employed)* After the birth or adoption of any of your children, did your spouse or partner take time off work or was otherwise available?
___ Yes ___ No

40) (*Only if woman had children while self-employed)* During the time you were self-employed, what kinds of business difficulties did you experience while taking maternity leave? (*Probe on–effects on business, workload, replacement costs, workload of employees; payroll issues, signing cheques, etc.*)

41) How easy or difficult was it for you to make ends meet during the time you took maternity leave? *(read list)* Would you say…
___ Very easy
___ Somewhat easy
___ Neither easy nor difficult
___ Somewhat difficult
___ Very difficult
___ Don't know

42) In which of the following ways did you cover lost income during the time you were on leave? *(read list)* Did you
___ Withdraw RRSPs
___ Rely on personal savings
___ Draw salary from your business
___ Engage in other paid work
___ Collect Employment Insurance from other paid work
___ Rely on partner's income
___ Use credit cards more than usual
___ Took a bank loan or line of credit
___ Took out a second mortgage
___ Borrowed money from family or friends
___ Cut back on expenses
___ Use social services
___ Other

43) What did you do while you were on leave to maintain your business? *(pause, read list)* Did you...
___ Hire a replacement
___ Delegate work to partner or co-worker
___ Complete/wrap up deals with clients
___ Maintain service on a part-time basis
___ Other

44) If you had been able to receive maternity benefits (max. $413 wk), would you have taken a leave for a longer period of time? ___Yes ___ No ___ Depends

45) (If yes) How much time would you have preferred to take?

46) For your youngest child, what child-care arrangements did you have when you returned to work?

47) Approximately how much did you spend on child care for all your children last year?

48) Did you use the child-care deduction? ___ Yes ___ No ___ Don't know

49) Did the child-care deduction cover all your child-care expenses? ___ Yes ___ No
___ Don't know

50) How interested would you be for yourself, in having access to EI maternity and parental benefits? *(read list)*
___ Very interested
___ Moderately interested
___ Not very interested
___ Not interested at all

51) How important do you think it is that maternity and parental benefits be extended to all self-employed individuals?
___ Very important
___ Moderately important
___ Not very important
___ Not at all important

Next, I am going to ask you about sickness and family-related leave.

52) Since the time you started your current business, have you ever taken extended time off work, greater than two weeks, for any of the following reasons? ___ Yes ___ No *(if no, go to 60)*

___ Own major illness or health condition
___ Child's health condition
___ Spouses or partners' health condition
___ Other relative's health condition
___ Elder-care responsibilities
___ Death of loved one
___ Other

53) What was the longest period of time you took away from your business for any of these reasons?

54) What kinds of business difficulties did you experience while taking the leave (*probe effects on business, workload, replacement costs, workload of employees, etc.*)?

55) How easy or difficult was it for you to make ends meet during the time you took your leave? *(read list*) Would you say…

___ Very easy
___ Somewhat easy
___ Neither easy nor difficult
___ Somewhat difficult
___ Very difficult
___ Don't know

56) In which of the following ways did you cover lost income during the time you were on leave? *(read list)* Did you…

___ Withdraw RRSPs
___ Rely on personal savings
___ Draw salary from your business
___ Engage in other paid work
___ Collect Employment Insurance from other paid work
___ Rely on partner's income
___ Use credit cards more than usual
___ Took a bank loan or line of credit
___ Took out a second mortgage
___ Borrowed money from family or friends
___ Cut back on expenses
___ Use social services
___ Other

57) What did you do while you were on leave to maintain your business? *(pause, read list)* Did you…
___ Hire a replacement
___ Delegate work to partner or co-worker
___ Complete or wrap up deals
___ Maintain client service on a part-time basis
___ Other

58) Have you ever needed to take extended time off work for health or family-related reasons, but felt you were not able to? ___ Yes ___ No

59) *(If yes)* What prevented you from taking the time off that you felt you needed?

60) The EI program also provides 15 weeks of sickness benefits if an employee is injured or too sick to work. How interested would you be for yourself in having access to sickness benefits?
___ Very interested
___ Moderately interested
___ Not very interested
___ Not interested at all

61) How important do you think it is to have sickness benefits, as administered by the EI program, extended to all self-employed individuals?
___ Very important
___ Moderately important
___ Not very important
___ Not important at all

62) The EI program is mandatory for all employees. Should a benefit program for self-employed people be voluntary or mandatory? That is, should it cover all self-employed workers or only those who choose to participate?
___ Voluntary
___ Mandatory (*go to 64)*
___ Don't know (*go to 64)*

63) Given that the pool of contributors would be smaller, a voluntary program is likely to be more expensive for participating individuals than a mandatory one. Knowing this, do you think the program should be voluntary?
___ Yes ___ No ___ Depends

64) Do you have any other suggestions that would allow self-employed individuals to access benefits, such as sickness and maternity? ___ Yes ___ No

Section 4

I am now going to ask you questions that relate to your income security.

65) Have you ever taken a loan to finance your business? ___ Yes ___ No

66) *(If yes)* Have you ever experienced difficulties in obtaining access to credit and financing for your business? ___Yes ___ No *(If yes, ask for examples)*

67) Did you purchase a home while you were self-employed? ___ Yes ___ No *(if no, go to 69)*

68a) Do you think your self-employed status affected your ability to obtain a home mortgage? ___Yes ___ No ___ Not applicable

68b) *(If yes)* In what way?

69) While self-employed, have you experienced a time when you felt your business was in jeopardy (e.g., general downturn in economy, loss of clients) that affected the viability of your business? ___ Yes ___ No *(if no, go to 71)*

70) What financial resources did you rely on to see you through this time? *(list)* Did you...
___ Withdraw from RRSPs
___ Rely on personal savings
___ Draw salary from business
___ Engage in other paid work
___ Collect Employment Insurance from other paid work
___ Rely on partner's income
___ Use credit cards more than usual
___ Took a bank loan or line of credit
___ Took out second mortgage on home
___ Borrowed money from family
___ Cut back on expenses
___ Social services
___ Other

71) Can you describe any financial resources you currently have to protect your income in the event of an unexpected absence from employment or financial misfortune?
___ RRSPs
___ Personal savings
___ Partner's income
___ Line of credit/loan
___ Insurance
___ Incorporation status
___ Other

72) What sources of income do you plan to rely on when you retire? *(read list)*
___ RRSP
___ Employer pension (indicate source)
___ Investments
___ Spouse's pension
___ Sale of business
___ CPP
___ Inheritance
___ Other sources

73) How concerned are you about having a sufficient income when you retire?
___ Very concerned
___ Somewhat concerned
___ Not concerned

Section 5

I'm going to ask you about your membership in organizations that offer services to self-employed women.

74a) Do you belong to any business networks, organizations or professional associations?
___ Yes ___ No

74b) *(If yes)* Which ones?

75) Have any of these been helpful to you in the following ways?
___ Offer group insurance plans you can buy into (*indicate name*)
___ Provides information about incorporating your business
___ Tips for business management
___ Networking
___ Professional development opportunities
___ Other

76a) At the time you were starting your business, did you obtain any kind of information or advice from a credit union, bank, insurance company or government agency that was particularly helpful to you? ___ Yes ___ No

76b) *(If yes)* Specify info and name of organization/company.

77) What kind of information and/or service, if any, were you not able to access that would have been particularly helpful to you? ___ None

78) Did you access Employment Insurance to start up your own business? ___Yes ___ No

79a) As a self-employed individual, are there any other services or benefits not mentioned in this interview you are not receiving now but would like access to? ___ Yes ___ No

79b) *(If yes)* Specify.

I have a few last questions for statistical purposes. I would like to remind you that your answers are confidential.

80) What province do you live in?

81) In what year were you born?

82) What is the highest level of education you have completed?
___ Some public or high school
___ Completed high school
___ Some college or CEGEP
___ Completed college or CEGEP
___ Some university
___ Completed university
___ Graduate or professional degree
___ Post-graduate

83a) Were you born in Canada ___ Yes *(go to 84)* ___ No

83b) What country were you born?

83c) In what year did you come to Canada?

84) Are you Aboriginal, that is North American Indian, Métis or Inuit? ___ Yes ___ No

85) In your last business year, was your personal income from your business before taxes and deductions (gross income)...
___ Under $10,000
___ $10,000 - $20,000
___ $20,001 - $30,000
___ $30,001 - $40,000
___ $40,001 - $50,000
___ $50,001 - $60,000
___ $60,001 - $70,000
___ $70,001 - $90,000
___ Above $90,000

86) And after deductions and taxes (Net income)?
___ Under $10,000
___ $10,000 - $20,000
___ $20,001 - $30,000
___ $30,001 - $40,000
___ $40,001 - $50,000
___ $50,001 - $60,000
___ $60,001 - $70,000
___ $70,001 - $90,000
___ Above $90,000

87) In the year 2000, what was your total household income, before taxes and deductions? (Your household income includes members of your family who are living with you.)
___ Under $10,000
___ $10,000 - $20,000
___ $20,001 - $30,000
___ $30,001 - $40,000
___ $40,001 - $50,000
___ $50,001 - $60,000
___ $60,001 - $70,000
___ $70,001 - $90,000
___ Above $90,000

88) How did you become aware of this study?

89) Are there any other self-employed women you know who you think would be interested in participating in this study? ___Yes ___ No

90) Would you be willing to provide a name and contact information so I can contact them?

91a) Are there any other questions that I didn't ask that you thought I should ask today?
___Yes ___ No

91b) *(If yes)* Please elaborate.

92) Is there anything else you would like to add before we end other the interview?
___Yes ___ No *(if yes, elaborate)*

93) Thank you so much for your time in completing this interview. We expect to have the results of this study summarized by the fall of 2002. We will be posting our summary report on our Web site. Would you like us to notify you when we have completed the final report?
___Yes ___ No

APPENDIX B: INTERVIEW SCHEDULE FOR PHASE 2
SELF-EMPLOYED WOMEN

Hello, this is _____ calling from the Centre for Families, Work, and Well-being, at the University of Guelph. Before we begin the interview, I'm going to give you some background information on our study and give you an opportunity to ask any questions you may have.

Did you read the information sheet I sent you? ___Yes ___ No *(If no, suggest to call her back in 5 minutes and give her an opportunity to read the informational sheet.)*

This research is being carried out by faculty at the University of Guelph, is funded by Status of Women Canada and has received approval by our university's ethics committee. With your permission, I will be tape recording this call so I can check on whether I have recorded your answers accurately. Everything we talk about today will be kept confidential and anonymous. The final report will be based on summary statistics. Selected quotes from the interviews may be inserted into the final report, but no identifying information will be used. You are free to skip any questions you do not wish to answer and to end the interview at any time.

Do I have your permission to continue with the interview? ___Yes ___ No

Do you have any questions before we continue? ___Yes ___ No

Section 1

1) What kind of business do you own or operate?

2) Are you self-employed? ___Yes ___ No

3) Do you personally pay Employment Insurance premiums related to your work?
___ Yes ___ No *(If yes, PROBE to make sure they have understood the question and probe as to why. Explain that we are interested in interviewing self-employed women who are currently excluded from EI benefits, thank them for their time and end the interview.)*

4) In what year did you start your current business?

5) Do you have any employees? ___ Yes ___ No (*If yes)*, how many?

6) Is your business incorporated? ___ Yes ___ No

7) Do you primarily work from your home? ___ Yes ___ No

Before we continue, I would like to emphasize that your role as a participant in this study is to speak on behalf of self-employed women more generally, rather than comment based on

what would best serve your particular needs. In some cases, it may be too difficult to comment more broadly on what you think would best serve all self-employed women, so I will ask you to comment based on what you know of self-employed women in similar types of businesses as yourself.

8) In our first round of preliminary interviews, we asked women to comment on the challenges they experienced when taking a leave from their business due to an illness or maternity leave. I'm going to list four of the most common challenges mentioned and then ask you to comment on what you think is the top one that self-employed women face.

Four commonly mentioned challenges included:

- loss of income;
- finding a replacement to run or manage the business;
- losing clients; and
- loss of visibility in the market.

What would you say is the top challenge that self-employed women in your line of business face in terms of taking a leave from their business in the case of sickness or maternity leave?

9) Next, I'm going to list a number of benefits and then ask you to indicate which of these you think is the most important one to have access to as a self-employed person. These benefits include maternity or parental (*pause*), income coverage for short-term sickness leave, coverage for long-term sickness or disability (*pause*), or income coverage when a family member is critically ill (*pause*). What would you say it the most important benefit to have access to as a self-employed person? *(pause) (interviewer to indicate #1 beside selected option below)*

Which would you rate as the second most important? *(indicate #2 beside selected option below)*

Which of these would you rate as the third most important? (*indicate #3 beside selected option below)*

___ Maternity or parental benefits
___ Short-term benefits for personal illness, injury or surgery (from 2 to 15 weeks)
___ Long-term benefits for personal illness or injury (more than 15 weeks)
___ Family-related benefits
___ Is there another benefit that I haven't mentioned that you think self-employed people should have access to? (*please specify*)

In the next section of the interview I am going to ask you to comment on different policy options. The first kind of option I want you to comment on is a government-regulated model, similar to the one that currently exists for employees. As indicated in the information sheet we sent you, under the current Employment Insurance program, employees have a

certain percentage of their income deducted and pooled into the EI fund. If an employee qualifies, he or she may access maternity and parental benefits, short-term sickness benefits up to 15 weeks, and unemployment benefits because of job loss. Long-term disability benefits are not included under this plan and family-related leave benefits are also not provided under this plan. If a similar plan was set up for self-employed people, they would be taxed a certain percentage of their income thereby contributing to a self-employment fund and benefits could be accessed for various kinds of leave.

10) How important do you think it is that this kind of plan be set up for self-employed people? Would you say…

1	2	3	4
Very important	Important	Somewhat not important	Not at all important

11) What kinds of concerns, if any, do you have regarding this policy option?

(The next question applies to only those indicating 1, 2 or 3 of previous question.)

12) Which of the following benefits, if any, do you think would be desirable to have included under such a plan? Do you think that maternity benefits should be included? …What about parental? *(read list and check off appropriate boxes)*

___ Maternity benefits
___ Parental benefits — this covers both biological and adoptive mothers and fathers
___ Short-term sickness benefits — this covers people who are ill or injured for a period of between 2 and 15 weeks
___ Long-term disability benefits — this would be long-term coverage for individuals who are unable to work because of an accident or illness
___ Family-related leave benefits — this would cover people who are unable to work, because an immediate family member has a critical illness
___ Any other that I haven't already mentioned? *(please specify)*

OR

___ None (i.e., I don't believe there should be a government regulated program for self-employed persons)

13) Do you have any comments in regards to why you did or didn't choose certain benefits for inclusion under a government-regulated plan for the self-employed? ___ Yes (*describe below*) ___ No

14) Under the current EI program, if an employee qualifies, they receive 55 percent of their earnings up to $413 a week through the EI program. If a government program was set up for the self-employed, do you think the way that benefits are calculated should be the same as it is for employees? ___ Yes ___ No *(if no)* What are some of the reasons why you think it should be different for the self-employed?

15) For self-employed women in your line of business, how adequate would you rate this amount of income replacement (i.e., 55 percent of earnings up to $413 a week) to keep their business afloat during a leave? Would you say…

1	2	3	4
Very adequate	Adequate	Somewhat inadequate	Very inadequate

16) Under the current EI program, employees contribute about two percent of their earnings and their employer pays about three percent of employees' earnings to the EI fund up to a maximum of about $850 a year. Under very specific circumstances, certain self-employed persons may access Employment Insurance; however, they would have needed to have been paying both the employee and the employer contributions, which is about five percent of their personal net earnings.

If an EI program was set up for the self-employed, do you think they should pay only
___ The employee contribution (about two percent)
___ The employer contribution (about three percent) OR
___ Both the employee and the employer contribution? (about five percent) OR
___ Do you have an alternate suggestion?_____

17) How feasible would it be for most self-employed individuals in your line of business to contribute four to five percent of their net earnings to participate in a government insurance program? Would you say…

1	2	3	4
Very feasible	Possibly feasible	Not very feasible	Definitely not feasible

(If answered 1 or 2, skip next question.)

18) How feasible would it be for most self-employed individuals in your line of business to contribute two to three percent of their net earnings to participate in a government insurance program?

1	2	3	4
Very feasible	Possibly feasible	Not very feasible	Definitely not feasible

19) If a government-regulated plan were created that allowed access to maternity and parental benefits for self-employed people, how desirable do you think it would be for them to be allowed to work part time and make a certain amount of earnings while on leave? Would you say…

1	2	3	4
Very desirable	Desirable	Not very desirable	Very undesirable

(If answered 3 or 4, probe as to reasons why.)

20) Under the current EI program, employees may work part time while on EI parental benefits; however, they can only earn a maximum of $100 a week, before their benefits are reduced.

Doctors in Ontario, through a different agreement than EI, can earn up to $1,000 a week while on maternity leave before their benefits are reduced. In the case of doctors, this allows them to earn money to offset business expenses and maintain their practice while still reducing their workload.

If an EI program was set up for the self-employed, do you think the same criteria used for employees should be applied, that is $100 a week or do you think the maximum allowable earnings should be different?
___ Same
___ Different. If different, what would you suggest as the maximum amount of net earnings self-employed people should be able to make before their benefits are reduced?

21a) If a female employee qualifies for maternity benefits, she may receive up to 15 weeks of maternity leave benefits plus 35 weeks for parental leave benefits, which adds up to about a year of benefits. From a business perspective, how feasible is it for self-employed women in your line of work to take 12 months away from their business?

1	2	3	4
Very feasible	Possibly feasible	Not very feasible	Definitely not feasible

21b) Do you have a suggestion for a more appropriate length of benefit coverage?
___ Yes ___ No

21c) If yes, what duration would you suggest as more appropriate?

22) Rather than receiving payments for a up to a year, would it be preferable to reduce the duration of coverage to less than a year and have a higher percentage of benefits paid out?
___ Yes ___ No ___ Don't know

23a) Under the current EI program, eligibility for EI is based on the number of hours worked. Under a special regulation, eligibility for fishers and farmers is based on the minimum amount of earnings rather than the number of hours worked. Which of these criteria do you think would be appropriate for self-employed persons?

Either …
___ A minimum of hours worked in the business in the previous 52 weeks OR
___ A minimum amount of net earnings in the previous 52 weeks? OR
___ Other (please specify) _____

23b) What are your reasons for selecting…?

24) If the eligibility for EI was based on a minimum amount of earnings over a certain period of time, how desirable would it be to have a sliding scale so the minimum amount of earnings needed to qualify would be lower for self-employed workers in low earnings occupations? Would you say…

1	2	3	4
Very desirable	Desirable	Not very desirable	Very undesirable

25a) The current Employment Insurance program is mandatory for all employees. That is, all employees must contribute to the plan. In terms of what you think would be preferable for self-employed persons, do you think it should be mandatory or voluntary?

___ Voluntary
___ Mandatory
___ Don't know

25b) Why you think the program should be…?

(If voluntary, ask 26; if not, go to 27.)

26) Given that the pool of contributors would be smaller, a voluntary program is likely to be more expensive for participating individuals than a mandatory one. Knowing this, do you think the program should be voluntary?

___ Yes
___ No
___ Depends

27) Next I am going to list some of the challenges that were mentioned in our first round of interviews in terms of implementing and administering a government-regulated program for self-employed workers that would cover maternity, parental and sickness benefits. I'm going to ask you whether each item is a concern to you and then ask you to rank the concerns you have indicated *(refer her to Q1 in handout).*

___ Yes ___ No Cost of personal contributions to the plan would be too high (1)
___ Yes ___ No Not wanting government involvement (2)
___ Yes ___ No Difficulties in administering the program (3)
___ Yes ___ No Scepticism in how the existing EI program is currently run (4)
___ Yes ___ No Benefits received would not be enough to offset business costs (5)
___ Yes ___ No Fear that applying for benefits would involve too much red tape (6)
___ Yes ___ No Because of tax write-offs, one's net income is too low to base the benefits on (7)

28) Do you have any other concerns not previously mentioned?

29) Out of the concerns you indicated (*interviewer should repeat only those items indicated with a yes*), what is your top concern?
___ (*indicate number*)
___ Next concern?
___ Third concern?

Section 2

In this section, I will be asking you to comment on another option that would enable self-employed persons to have coverage for various types of leave by purchasing private insurance.

30) I'd first like to ask you to what degree you feel self-employed women in your line of work have adequate information on insurance coverage plans for business interruptions due to personal illness or accidents?

1	2	3	4
Very adequate	Adequate	Somewhat inadequate	Very inadequate

31) Do you think most self-employed women in your line of work are aware they can claim premiums paid for medical insurance as a tax deduction?
___ Yes
___ No

32) Do you think self-employed women would be more likely to purchase insurance for disability if they could deduct premiums on their income tax?
___ Yes
___ No

33) In terms of what would be desirable for people who are self-employed, what kinds of benefit coverage, if any, do you think should be offered under privately purchased insurance plans? *(read list)*
___ Maternity benefits (covers only mothers)
___ Parental benefits (covers biological and adoptive mothers and fathers)
___ Short-term sickness benefits (covers individuals who are ill or injured for a period of between 2 and 15 weeks)
___ Long-term disability benefits (long-term coverage for individuals who are unable to work, because of an accident or illness)
___ Family-related leave benefits (coverage for individuals who are unable to work, because an immediate family member has a critical illness)
___ Any other benefits I haven't previously mentioned? OR
___ None of the above

34) Do you have any comments in regards to why you did or didn't chose certain benefits for inclusion under private insurance plans?
___ Yes *(If yes, describe below.)*
___ No

35) To what extent would it be desirable for self-employed persons to be able to purchase a flexible benefit package from a private insurance plan, making monthly payments and being eligible for benefits that would cover more than one type of leave from their business?

1	2	3	4
Very desirable	Desirable	Not very desirable	Very undesirable

(If 3 or 4) why would it not be desirable?

36) While the duration of time to collect disability benefits varies depending on the type of plan purchased, claimants can typically expect to wait at least 17 weeks after making a claim to collect long-term disability benefits.

Assuming a 17-week waiting period, how feasible would you say it is for self-employed women to cover both their personal and business operating costs during this waiting period?

1	2	3	4
Very feasible	Possibly feasible	Not very feasible	Definitely not feasible

37) While rates vary from individual to individual, depending on their situation and needs, typical costs for disability insurance range from $83 to $125 a month.

How feasible do you think it is for self-employed women in your line of work in general to pay approximately $100 a month for disability insurance?

1	2	3	4
Very feasible	Possibly feasible	Not very feasible	Definitely not feasible

38) How feasible would it be for you to pay approximately $100 a month for disability insurance?

1	2	3	4
Very feasible	Possibly feasible	Not very feasible	Definitely not feasible

39) Based on our preliminary interviews, there were several challenges in private insurance companies offering and administering short- and long-term sickness and disability insurance. I'm going to ask you whether each item is a concern to you and then ask you to rank the concerns you have indicated. *(read list) (refer to Q2 in participant's handout)*

___ Yes ___ No Cost to purchase insurance is too high (1)
___ Yes ___ No Lack of trust in insurance companies (2)
___ Yes ___ No Current benefit packages don't meet needs (3)
___ Yes ___ No Previous bad experience with insurance company (4)
___ Yes ___ No Payout not enough to offset business expenses (5)
___ Yes ___ No Concern about eligibility requirements (6)
___ Yes ___ No Waiting period to claim benefits is too long (7)

40) Do you have any other concerns not previously mentioned?

41) Out of the concerns you indicated (*interviewer should repeat only those items indicated with a yes*), what is your top concern?
___ (*indicate number*)
___ Next concern?
___ Third concern?

Section 3

I will now ask you to comment on a plan that would allow you to draw from savings, such as RRSPs, without tax penalties for various kinds of leave.

In this kind of plan, self-employed persons could contribute to a savings plan that is a tax shelter (similar to RRSP contributions) and it would allow them to withdraw the funds for various kinds of leave. The money withdrawn would not be taxed, as long as the money is eventually repaid back into the plan over a 10-to-15 year period. This is similar to a first-time homebuyers' plan.

42a) How important do you think it is that this kind of plan be set up for self-employed people? Would you say…

1	2	3	4
Very important	Important	Somewhat not important	Not at all important

42b) In terms of what you think would be desirable for self-employed persons in general, what kinds of benefits, if any, do you think should be included under such a plan? Please check all that apply.

___ Maternity benefits
___ Parental benefits
___ Short-term sickness benefits
___ Long-term disability benefits
___ Family-related leave benefits
___ Other OR
___ None of the above

43) Do you have any comments in regards to why you did or didn't choose certain benefits for inclusion under this plan?

___ Yes (*describe below*)
___ No

44) The following list describes some of the concerns in administering benefits through this kind of plan. I'm going to ask you whether each item is a concern to you and then ask you to rank the concerns you have indicated. *(read list) (refer to Q3 in participant's handout)*

___Yes ___ No Self-employed persons in low earnings categories may not have the funds to contribute (1)
___Yes ___ No Money withdrawn reduces retirement savings (2)
___Yes ___ No Concerns about administration of the program (3)
___Yes ___ No Concerns that applying for benefits would involve too much red tape (4)

45) Do you have any other concerns not previously mentioned?

46) Out of the concerns you indicated *(interviewer should repeat only those items indicated with a yes)*, what is your top concern?

___ *(indicate number)*
___ Next concern?
___ Third concern?

Now that you have had a chance to think about the various policy options, I'm going to ask you to rank your preferences for each of the models in terms of what you think would be most desirable for self-employed workers. *(refer to Q4 in handout)*

47) For maternity or parental benefits please rank in order from 1 to 6, 1 being the most preferred option for self-employed workers

___ Mandatory government regulated plan
___ Voluntary government regulated plan
___ Private insurance plan
___ RRSP
___ No plan/status quo
___ Other (please describe)

48) For short-term sickness benefits, that is coverage for between 2 to 15 weeks, please rank in order from 1 to 6, 1 being the most preferred option for self-employed workers
___ Mandatory government-regulated plan
___ Voluntary government-regulated plan
___ Private insurance plan
___ RRSP
___ No plan/status quo
___ Other (please describe)

49) For disability benefits, that is coverage for more than 15 weeks, please rank in order from 1 to 5, 1 being the most preferred option for self-employed workers
___ Mandatory government-regulated plan
___ Voluntary government-regulated plan
___ Private insurance plan
___ RRSP
___ Other (please describe)

50) For family-related benefits, please rank in order from 1 to 6, 1 being the most preferred option for self-employed workers
___ Mandatory government-regulated plan
___ Voluntary government-regulated plan
___ Private insurance plan
___ RRSP
___ No plan/status quo
___ Other (please describe)

Section 4

In the last section of the interview, I will be asking you questions that will help in describing our sample. I would like to remind you that your answers are confidential.

51) What province do you live in?

52) In what year were you born?

53) What is your marital status? Are you? *(read list)*
___ Single, never married
___ Divorced/Separated/Widowed
___ Married/Common-law

54) Do you have any children? ___Yes ___ No

55) *(if yes)* How old are they starting from the youngest to the oldest?

56) What is the highest level of education that you have completed?
___ Some public or high school
___ Completed high school
___ Some college or CEGEP
___ Completed college or CEGEP
___ Some university
___ Completed university
___ Graduate or professional degree
___ Post-graduate

57) Were you born in Canada? ___Yes ___ No
If not, where were you born? _____

58) What year did you come to Canada?

59) Are you Aboriginal, that is North American Indian, Métis or Inuit? ___Yes ___ No

60) One of our goals is to include women who are visible minorities. Does this apply to you? ___Yes ___ No

61) In your last business year, in what range was your personal income from your business before taxes and deductions (gross income)? Was it…
___ Under $10,000
___ $10,000 - $20,000
___ $20,001 - $30,000
___ $30,001 - $40,000
___ $40,001 - $50,000
___ $50,001 - $60,000
___ $60,001 - $70,000
___ $70,001 - $90,000
___ Above $90,000

62) And after deductions and taxes (net income)? Was it…
___ Under $10,000
___ $10,000 - $20,000
___ $20,001 - $30,000
___ $30,001 - $40,000
___ $40,001 - $50,000
___ $50,001 - $60,000
___ $60,001 - $70,000
___ $70,001 - $90,000
___ Above $90,000

63) In the year 2001, in what range was your total household income, before taxes and deductions? Your household income includes members of your family who are living with you. Was it…

___ Under $10,000
___ $10,000 - $20,000
___ $20,001 - $30,000
___ $30,001 - $40,000
___ $40,001 - $50,000
___ $50,001 - $60,000
___ $60,001 - $70,000
___ $70,001 - $90,000
___ $90,000 - $100,000
___ Above $100,000

64) Before we wrap up the interview, I would like to know if there is anything else you'd like to add about issues facing self-employed women or any question I didn't ask today that you thought I should have asked?

Thank you so much for your time in completing this interview. We expect to have the results of this phase summarized by May 2002. We will be scheduling the second round of interviews in June 2002 so I will contact you in early spring to set up another interview.

APPENDIX C: SURVEY FOR PHASE 3
SELF-EMPLOYED WOMEN

We recently sent you a summary of the perceived advantages and disadvantages for each of the policy options that are intended to provide additional income security to self-employed women for caregiving and sick leave. The purpose of sending you this information is to enable you to respond to this survey with an increased awareness of other people's perspectives. This survey will ask you to rate your level of agreement and disagreement with various statements. We will also ask you to specify the kinds of conditions that are necessary, for you to support particular policy options. There are about 25 items in this survey. We truly appreciate the time you have devoted to this study!

As a reminder, this research is being conducted by faculty at the University of Guelph and is funded by Status of Women Canada. All information provided in this survey will be kept anonymous. The answers will be summarized across all participants. The completed surveys will be printed and stored in a locked cabinet at the University of Guelph. You are free to skip any questions you do not wish to answer.

Instructions for filling out the survey:

By e-mail:
1) Print out a copy of the survey. The formatting may change after you press the reply button, so it will be easier to read if you have a hard copy on hand.
2) Press the reply button.
3) Mark your answers with an X.
4) Press send.

By Fax:
1) Print out a copy of the survey.
2) Mark your answers with an X.
3) Fax survey back to (519) 823-1388.

Please indicate below with an X if you agree to participate.

___ I hereby consent to participate in this study.

Please fax or e-mail back your answers by Friday September 25th.
If you have any questions, please contact Jennifer Rooney, Project Co-ordinator at (519) 824-4120 X6763 or jrooney@uoguelph.ca

Part A: Federal Government/Public Model

General Attitudes Toward Extending Maternity and Sickness Benefits
Please refer to handouts A, B and C.

Currently, employees must contribute approximately 2 percent of their income to the Employment Insurance Plan and employers must contribute approximately 3 percent. The maximum insurable earnings is $39,000.

We are unable to provide an estimate of what it would cost self-employed individuals to participate in a government-regulated plan. This is because the premiums would be based On a number of factors yet to be determined. Although we realize that cost is an important consideration, please answer the following questions as best you can without that information.

Please indicate your degree of agreement/disagreement with the following questions with an X.

1) The federal government should extend maternity and parental benefits to self-employed individuals.
___ Strongly disagree
___ Disagree
___ No opinion
___ Somewhat agree
___ Agree
___ Strongly agree

2) The federal government should extend short-term sickness benefits (from 2 to 15 weeks) to self-employed individuals.
___ Strongly disagree
___ Disagree
___ No opinion
___ Somewhat agree
___ Agree
___ Strongly agree

Voluntary or Mandatory Government Program
Please refer to handout D.

The current EI program is based on mandatory contributions from employees. In other words, all employees must contribute to the program. The province of Quebec has recently passed legislation that would extend maternity and parental benefits to self-employed individuals. This program will be based on mandatory contributions.

Based on our first round of interviews with various stakeholders, it appears that a voluntary federal government insurance program for self-employed individuals is NOT a viable option for the federal government to undertake.

Please respond to the following three questions.

3) I would be in favour of extending EI special benefits (e.g., maternity, parental, short-term sickness) to self-employed individuals, even if the program was mandatory.
___ Strongly disagree
___ Disagree
___ No opinion
___ Somewhat agree
___ Agree
___ Strongly agree

If your answer was agree or strongly agree, go to Question 6 now. If not, please answer the next questions.

4) What aspects of the current EI program would need to be modified for you to support a mandatory program that would extend special benefits (i.e., maternity and sickness) to self-employed individuals?

5) If you are against the idea of a mandatory government program that would extend maternity and parental leave, and sickness benefits, to self-employed individuals, even with changes to the EI program, please mark an X here.

Changes to the EI Program
6) How would the following changes affect your opinion about extending special benefits (e.g., maternity, parental and sickness) to self-employed individuals? Please indicate your answer with an X.

a) Broadening coverage to include other kinds of family caregiving (e.g., caring for a critically ill parent, child or spouse).
___ Would be less in favour
___ No change in opinion
___ Would be more in favour

b) Extending sickness benefits to more than 15 weeks of coverage (i.e., long-term disability).
___ Would be less in favour
___ No change in opinion
___ Would be more in favour

c) Increasing the amount of payable benefits from 55 percent of insurable earnings to between 70 and 75 percent, up to a maximum of $750 a week.
___ Would be less in favour
___ No change in opinion
___ Would be more in favour

d) Allowing the option to take a shorter period of maternity/parental leave with a higher rate of benefits paid.
___ Would be less in favour
___ No change in opinion
___ Would be more in favour

e) Allowing women to make a certain amount of earnings while collecting maternity benefits before benefits are reduced.
___ Would be less in favour
___ No change in opinion
___ Would be more in favour

f) Increasing the maximum allowable earnings while collecting parental benefits for self-employed individuals. (In other words, the amount of earnings a person could make before their parental benefits are clawed back would be increased for self-employed individuals).
___ Would be less in favour
___ No change in opinion
___ Would be more in favour

Extension of Other Benefits Offered Through EI
In addition to accessing maternity and sickness benefits, employees may also access EI benefits in the event of job loss. They can also access training programs that are funded through the EI program. Again, in responding to these questions, please remember that if EI benefits were extended to self-employed individuals, self-employed individuals would be required to contribute financially to the plan.

7) The federal government should extend Employment Insurance benefits for loss of work to self-employed workers who go through periods of little or no business income revenue.
___ Strongly disagree
___ Disagree
___ No opinion
___ Somewhat agree
___ Agree
___ Strongly agree

8) The federal government should extend access to training programs that are currently funded through the EI program to self-employed individuals.
___ Strongly disagree
___ Disagree
___ No opinion
___ Somewhat agree
___ Agree
___ Strongly agree

9) The federal government should extend Employment Insurance for loss of income to self-employed seasonal workers who go through periods with little or no work.
___ Strongly disagree
___ Disagree
___ No opinion
___ Somewhat agree
___ Agree
___ Strongly agree

Part B: Quebec's Plan for Extending Maternity and Parental Benefits to Self-Employed Individuals

Please refer to handout E.

10) The federal government should adopt Quebec's plan for extending maternity and parental benefits to self-employed individuals.
___ Strongly disagree
___ Disagree
___ No opinion
___ Somewhat agree
___ Agree
___ Strongly agree

Part C: Tax Sheltered Savings Model

Please refer to handouts F and G.

11) The government should create a tax sheltered savings plan for self-employed individuals that would allow them to withdraw money from a registered savings plan in the event that their business activity is interrupted, because of family or health reasons. There would be no tax on the money withdrawn, as long as it was used for these purposes. The money would eventually need to be repaid over a 10-to-15 year period. The savings would eventually be rolled into an RRSP.
___ Strongly disagree
___ Disagree
___ No opinion
___ Somewhat agree
___ Agree
___ Strongly agree

12) What conditions and circumstances would affect your opinion about the tax sheltered savings model?

a) If a government program was not available to self-employed individuals.
___ Would be less in favour
___ No change in opinion
___ Would be more in favour

b) There was a maximum amount that one could withdraw each year, before being taxed.
___ Would be less in favour
___ No change in opinion
___ Would be more in favour

c) The savings plan would be in a separate fund from retirement savings.
___ Would be less in favour
___ No change in opinion
___ Would be more in favour

Part D: Private Insurance Model.

Please read handouts H and I.

13) Private insurance companies should offer plans that provide income to self-employed persons in the event of income loss related to childbirth/adoption.
___ Strongly disagree
___ Disagree
___ No opinion
___ Somewhat agree
___ Agree
___ Strongly agree

14) Private insurance companies should offer insurance for loss of income that results from family caregiving leave (e.g., illness of an immediate family member).
___ Strongly disagree
___ Disagree
___ No opinion
___ Somewhat agree
___ Agree
___ Strongly agree

15) The government should allow self-employed individuals to deduct the premiums they pay on private disability insurance.
___ Strongly disagree
___ Disagree
___ No opinion
___ Somewhat agree
___ Agree
___ Strongly agree

16) The federal or provincial government should play a role in ensuring that all self-employed individuals have access to disability insurance.
___ Strongly disagree
___ Disagree
___ No opinion
___ Somewhat agree
___ Agree
___ Strongly agree

17) The federal or provincial government should play a role in regulating increases in premiums for disability and sickness insurance.
___ Strongly disagree
___ Disagree
___ No opinion
___ Somewhat agree
___ Agree
___ Strongly agree

Part E: Overall Preferences

Now that you've had an opportunity to consider the different policy options in more detail, we would like you to rank your preferences for providing some form of income replacement for self-employed individuals. Some options are not included, because they were deemed not to be feasible, based on our interviews with key stakeholder groups.

18) For maternity and parental benefits, please rank in order, from 1 to 3, with 1 being your MOST preferred option and 3 being your LEAST preferred option.
___ Mandatory government plan
___ Tax-sheltered plan
___ No plan/status quo

19) For short-term sickness benefits, please rank in order, from 1 to 3, with 1 being your MOST preferred option and 3 being your LEAST preferred option.
___ Mandatory government plan
___ Tax-sheltered plan
___ Private insurance

20) For long-term disability benefits, please rank in order, from 1 to 3, with 1 being your MOST preferred option and 3 being your LEAST preferred option.
___ Mandatory government plan
___ Tax-sheltered plan
___ Private insurance

21) For family-related leave circumstances, please rank in order, from 1 to 4, with 1 being your MOST preferred option and 4 being your LEAST preferred option.
___ Mandatory government plan
___ Tax-sheltered plan
___ Private insurance
___ No plan/status quo

Thank you for taking the time to complete this survey!

If you have any additional comments you would like to make at this time, please let us know below.

Please press the send button.

APPENDIX D: COST ESTIMATES FOR PARENTAL AND MATERNITY CONTRIBUTIONS UNDER BILL 140*

Revenue $	Employee Portion $	Employer Portion $	Contribution Gross $	Tax Credit $	Contribution Net $
10,000	27.10	18.97	46.07	17.51	28.56
15,000	40.65	28.46	69.11	26.26	42.85
20,000	54.20	37.94	92.14	35.01	57.13
25,000	67.75	47.43	115.18	43.77	71.41
30,000	81.30	56.91	138.21	52.52	85.69
35,000	94.85	66.40	161.25	61.27	99.97
40,000	108.40	75.88	184.28	70.03	114.25
45,000	121.95	85.37	207.32	78.78	128.54
50,000	135.50	94.85	230.35	87.53	142.82
51,500+	139.57	97.70	237.26	90.16	147.10

Note:

* Cost estimates are based on information gathered in 2000. Please note that these rates would be subject to change, similar to other plans of this kind.

BIBLIOGRAPHY

André, R. 1992. "A National Profile of Women's Participation in Networks of Small Business Leaders." *Journal of Small Business Management.* 30: 66-73.

Baldwin, J. (1998) *Failing Concerns: Business Bankruptcies in Canada.* Ottawa: Statistics Canada.

BDC (Business Development Bank of Canada). 1997. *Canadian Women Entrepreneurs in Growth Surveys: A Survey.* Montréal: Business Development Bank of Canada.

Belcourt, M., R.J. Burke and H. Lee-Gosselin. 1991. *The Glass Box: Women Business Owners in Canada.* Ottawa: Canadian Advisory Council on the Status of Women.

Bernstein, S., K. Lippel and L. Lamarche. 2001. *Work and Homework: The Canadian Legislative Framework.* Ottawa: Status of Women Canada.

Bowlby, G. 2002. "The Labour Market: Year-End Review." *Perspective on Labour and Income.* 2 (1), Catalogue Number 75-001, Statistics Canada.

Brown, S., W. Doyle, D. Lewis, H. Mallette, D. Purcell and J. Young. 2001. *Women Entrepreneurs in Canada in the 90s.* Business Development Bank of Canada.

Canada. 2002. *Speech from the Throne.* Available at <www.sft-ddt.gc.ca/sft.htm>. Accessed May 29, 2003.

Canada, Human Resources Development Canada. *The History of Unemployment Insurance.* Ottawa: Human Resources Development Canada. Available at <www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/hist/history_of_unemployment_insurance.shtml>. Last modified October 3, 2002.

Canada, Industry Canada, Micro-Economic Policy Analysis Branch. 1998. "Shattering the Glass Box: Women Entrepreneurs and the Knowledge-Based Economy." Available at <http://strategis.ic.gc.ca/SSG/1/ra01673e.html>.

———. 1999. *Small Business Quarterly.* Winter. Available at <www.strategis.ic.gc.ca>.

Canada, Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities. 2001a. *Beyond Bill C-2: A Review of Other Proposals to Reform Employment Insurance.* Report of the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities, May.

———. 2001b. *A Common Vision: Interim Report.* Report of the Standing Committee on Human Resources Development and the Status of Persons with Disabilities, June.

Canada, Statistics Canada. 1998. *Failing Concerns: Business Bankruptcy in Canada.*

———. 2000. *Women in Canada: A Gender-Based Statistical Report.* Catalogue no. 89-503-XPE. Ottawa.

Canada, SWC (Status of Women Canada). 1998. *Canadian Women Making an Impact: Facts about Entrepreneurial Canadian Women.* Ottawa: Status of Women Canada. Available at <www.swc-cfc.gc.ca>. Accessed on May 29, 2003.

CBA (Canadian Bankers Association). 1996. "Les femmes entrepreneurs et les banques : perceptions et réalité." Brief. Toronto.

CLMPC (Canadian Labour Market and Productivity Centre). 1995. *Generating Growth: Improving Access to Capital by Small and Medium-Sized Enterprises.* Ottawa.

Compas Inc. 2000. "Perceptions of Self-Employed Regarding Possible Extension of Maternity, Parental, and Sickness Benefits." Unpublished report to Human Resources Development Canada.

Delage, B. 2002. *Results from the Survey of Self-Employment in Canada.* Ottawa: Human Resources Development Canada, Applied Research Branch.

Doe, T. and S. Kimpson. 1999. *Enabling Income: CPP Disability Benefits and Women with Disabilities.* Ottawa: Status of Women Canada. Available at <www.swc-cfc.gc.ca>. Accessed May 29, 2003.

EC (European Commission). 1997. "Modernising and Improving Social Protection in the European Union." COM(97)102. Communication from the Commission adopted on March 12, 1997. Available at <http://europea.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/social/com97-102/com102_en.pdf>.

———. 1999. "A Concerted Strategy for Modernising Social Protection." Document drawn up on the basis of COM(99)347 final adopted on July 14, 1999. Available at <http://europea.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/social/com99-347_en.pdf>.

———. Web site: <http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc_2000/index_en.htm>.

Esping-Andersen, G. 2000. "Regulation and Context: Reconsidering the Correlates of Unemployment." In *Why Deregulate Labour Markets?* Edited by G. Esping-Andersen and M. Regini. London: Oxford University Press.

Fabowala, L., B. Orser and A. Riding. 1995. "Gender, Structural Factors and Credit Terms between Canadian Small Businesses and Financial Institutions." *Entrepreneurship Theory and Practice.* 19: 41-65.

Families First. 1997. *Les enfants au coeur de nos choix*. Quebec, Ministère de l'Éducation and Ministère de la Famille et de l'Enfance.

Gower, A. and B. Allard. 2000. "Focus Groups on Self-Employment." Unpublished report commissioned by Human Resources Development Canada.

Hughes, K.D. 1999. *Gender and Self-Employment in Canada: Assessing Trends and Policy Implications*. Ottawa: Canadian Policy Research Networks.

Irwin, S. and D.S. Lero. 1997. *In Our Way: Child Care Barriers to Full Workforce Participation Experienced by Parents of Children with Special Needs*. Cape Breton, N.S.: Breton Books.

Jackson, A. and D. Robinson, with B. Baldwin and C. Wiggins. 2000. *Falling Behind: The State of Working Canada, 2000*. Ottawa: Canadian Centre for Policy Alternatives.

Jurik, N.C. 1998. "Getting Away and Getting By: The Experiences of Self-Employed Homeworkers." *Work and Occupations*. 25: 7-35.

Knight, R. 1996. "The Process of Entrepreneurship." *Journal of Small Business & Entrepreneurship*. 13(2): 3-13.

Korabik, K. and H. Rosin. 2002. "Self- and Organizational Employment among Men and Women: Loving It or Leaving It." Unpublished manuscript.

Lee-Gosselin, H. and J. Grise. 1990. "Are Women Owners-Managers Challenging Our Definitions of Entrepreneurship? An In-Depth Survey." *Journal of Business Ethics*. 9: 423-433.

Légaré, M-H. and L. St-Cyr. 2000. *Portrait statistique des femmes entrepreneures. Les indicateurs de l'entrepreneuriat féminin et la disponibilité des données sur les femmes et leurs entreprises*. Quebec: Ministère de l'Industrie et du Commerce.

Lin, Z., G. Picot and J. Yates. 1999. *The Entry and Exit Dynamics of Self-Employment in Canada*. Publication No. 11F0019MPE No. 134. Ottawa: Analytical Studies Branch, Statistics Canada.

Lochhead, C. and K. Scott. 2000. *The Dynamics of Women's Poverty in Canada*. Ottawa: Canadian Council on Social Development.

Loscocco, K. 1997. "Work-Family Linkages Among Self-Employed Women and Men." *Journal of Vocational Behavior*. 50: 204-226.

MacBride-King, J. 1999. *Caring about Caregiving: The Eldercare Responsibilities of Canadian Workers and the Impact on Employers.* Ottawa: Conference Board of Canada.

Manley, J. and J. Gallivan. 1997. *Measuring the Economic Impact: Women Business Owners in Atlantic Canada.* Sydney, Nova Scotia: Women's World Finance – Cape Breton Association.

Marshall, K. 1999. "Employment after Childbirth." *Perspectives on Labour and Income.* 3: 18-25.

Mercer Ltd. 2000. *Report on the Availability of Insurance for Self-Employed Individuals in Canada for Human Resources Development Canada.* Ottawa: Mercer Ltd.

Mirchandani, K. 1999. "Feminist Insight on Gendered Work: New Directions in Research on Women and Entrepreneurship." *Gender, Work and Organization.* 6: 224-235.

MISSOC (Mutual Information System on Social Protection) in the EU Member States of the European Union. 2002. *Annex 2: Social Protection for the Self-Employed: An Overview of the Social Protection Schemes for Self-Employed Farmers, Craftsmen and Tradesmen in the EU-Member States and European Economic Area.* pp. 627-648. Available at <http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/index_en.html>. Accessed May 29, 2003.

Moore, D.P. 1999. "Women Entrepreneurs: Approaching the Millennium." In *Handbook of Gender and Work.* Edited by G.N. Powell. Thousand Oaks, CA: Sage, pp. 371-389.

OECD (Organization for Economic Co-operation and Development). 2000. "The Partial Renaissance of Self-Employment." Chapter 5 of *OECD Employment Outlook.* Paris: Organization for Economic Co-operation and Development, pp. 155-188.

Riding, A.L. and C.S. Swift. 1990. "Women Business Owners and Terms of Credit: Some Empirical Findings of the Canadian Experience." *Journal of Venturing.* 5: 327-340.

Royal Bank of Canada. Web site: <http://www.royalbank.com>.

Sarfati, H. 2002. "Labour Market and Social Protection Policies: Linkages and Interactions." In *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective.* Edited by H. Sarfati and G. Bonoli. International Social Security Association. Burlington, VT: Ashgate Publishing Company, pp.11-57.

Schetagne, S. 2000. "Maternity Leave, Parental Leave, and Self-Employed Workers: Time for Action!" *Perception.* 24.

Srinivasan, R., C.Y. Woo and A.C. Cooper. 1994. "Performance Determinants for Male and Female Entrepreneurship." In *Frontiers of Entrepreneurship Research*. Edited by W.D. Bygrave, S. Birley, N.C. Churchill, E. Gatehood, F. Hoy, R. Keeley and W.E. Wetzel, Jr. Babson Park, MA: Centre for Entrepreneurial Studies, Babson College, pp. 43-56.

Stevenson, L. 1984. *An Investigation of the Entrepreneurial Experience of Women: Implications for Small Business Policy in Canada*. Wolfville, Nova Scotia: Acadia University.

Tajfel, H. and J. Turner. 1979. "An Integrative Theory of Intergroup Conflict." In *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Edited by W.G. Austin and S. Worchel. Monterey, CA: Brooks/Cole, pp. 33-47.

Tal, B. 2000. "Self-Employment in Canada: Trends and Prospects." CIBC, Economics Division.

Thompson Lightstone & Company Limited. 1998. *Small and Medium-Sized Businesses in Canada: An Ongoing Perspective of Their Needs, Expectations, and Satisfaction with Financial Institutions*. Toronto, Canadian Bankers Association.

Turoff, M. 1975. "The Policy Delphi." In *The Delphi Method: Techniques and Applications*. Edited by H.A. Linstone and T. Turoff. Reading, MA: Addison-Wesley Publishing Company, pp. 84-101.

University of Guelph, Centre for Families, Work and Well-Being. Web site: (http://www.worklifecanada.ca>.

Van Aiken, H.E., T.L. Rittenburg, B.M. Doran and S.F. Hsieh. 1994. "An Empirical Analysis of Advertising by Female Entrepreneurs." *Journal of Small Business Management*. 32 (3): 11-28.

ENDNOTES

[1] Regular benefits provide income in the event of job loss; special benefits pertain to sickness, maternity and parental benefits.

[2] Home-based child-care providers were seen as an important group to survey and were targeted in our original proposal. They represent a substantial portion of self-employed women and provide a window into how affiliation of individual providers with home child-care agencies or provider networks might affect their income security and access to benefits.

[3] Women in professional occupations and those in caregiving and personal services were interviewed with the same protocol.

[4] The same women who participated in Phase 2 were contacted to participate in Phase 3. Out of the 67 contacted, only 32 agreed to participate in Phase 3.

[5] To enhance the accuracy of memory recall, we asked details about the maternity leave, only if the woman had a child under the age of 14 and was self-employed at the time. This reduced our analysis to 20 women.

[6] Thirty-six women took time away from their business for health or an illness in the family for more than two weeks. The response category was a five-point scale from very easy to very difficult.

[7] Women living in Quebec were not asked this question. Instead, they were asked how important they felt it was that Quebec's parental insurance program be implemented. These results are discussed in Chapter 8.

[8] This question was not posed to individuals who indicated a government-regulated plan was not very or not at all important.

[9] Women living in Quebec were not asked this question. Instead, they were asked about the adequacy of benefits under Quebec's parental insurance plan. These results are reported in Chapter 8.

[10] The response category was a four-point scale from very inadequate to very adequate.

[11] Under the Canada Pension Plan, premiums and the percentage of payable benefits are based on net earnings for self-employed individuals.

[12] It is possible that some women assumed this referred to 55 percent of their earnings, rather than 55 percent of average insurable earnings up to a maximum of $39,000.

[13] The response category was a four-point scale, from definitely feasible to definitely not feasible.

[14] The response category was a four-point scale from very feasible to definitely not feasible.

[15] In December 2000, changes to the EI program reduced the minimum hours worked from 700 to 600.

[16] Quebec's plan and the development of its policy approach significantly predates the changes made to parental leave and benefits policies that took effect December 31, 2000, including the extension of maternity and parental benefits for up to one year.

[17] Based on the opinions of 32 self-employed women and 20 representatives from the other stakeholder groups. Percentages may exceed 100 percent since some respondents indicated a tie between two options. In this scenario, both would be coded as first choice. Private insurance was not included in the ranking question for maternity benefits, because it was not deemed to be feasible.

[18] The response category was a four-point scale from definitely not feasible to definitely feasible.

[19] The response category was a four-point scale from very inadequate to very adequate.

[20] Unless the benefit payable is for business overhead expenses rather than personal income replacement.

[21] The sample is reduced because this question was not posed to home-based child-care providers.

[22] Accessed May 26, 2003.

[23] A voluntary government plan was most preferred in Phase 2. This was not presented as an option in Phase 3, because it was not deemed feasible.

Projects Funded Through Status of Women Canada's Policy Research Fund
Call for Proposals Women's Access to Sustained Employment with Adequate Benefits: Public Policy Solutions *

The 1997 Canada Pension Plan Changes: Implications for Women and Men
Adil Sayeed

Re: Working Benefits: Continuation of Non-Cash Benefits – Support for Single Mothers and Disabled Women
Tanis Doe, Doris Rajan, Claire Abbott

Women in Non-Standard Jobs – The Public Policy Challenge
Monica Townson

Living Beyond the Edge: The Impact of Trends in Non-Standard Work on Single/Lone-Parent Mothers
Marylee Stephenson

Occupational Health of Women in Non-Standard Employment
Isik Urla Zeytinoglu, Josefina Moruz, M. Bianca Seaton and Waheeda Lillevik

Women & Employment: Removing Fiscal Barriers to Women's Labour Force Participation
Kathleen Lahey

Improving Working Conditions for Home Day Care Providers
Josée Belleau, Rachel Cox

Women in Own-Account Self-Employment: A Policy Perspective
Judy Bates

Self-Employment for Women: Policy Options That Promote Equality and Economic Opportunities
Jennifer Rooney, Donna Lero, Karen Korabik, and Denise L. Whitehead

* Some of these papers are still in progress and not all titles are finalized

We Value Your Feedback

Your comments and suggestions can help us make sure our publications are useful. If you have a moment, please answer and return the following questionnaire. Thank you for your time.

Title of Report _____

1. Was the report useful to you? 1 2 3 4 5
   Not useful *very useful*

a) Which part of the report did you find most helpful?

_____

_____

b) How could it have been more useful?

_____

_____

_____

2. How did you use the report? As a tool in:

☐ Policy development ☐ Policy research ☐ Advocacy

☐ Other _____

3. Are you affiliated with:

☐ Women's Organisations ☐ Federal Government

☐ Other non-governmental organisations ☐ University/college

☐ Provincial/Territorial Government ☐ Municipal Government

☐ Other: _____

Please return this questionnaire by mail or fax to:

Status of Women Canada
Research Directorate
McDonald Building
123 Slater Street, 10th Floor
Ottawa, Ontario
K1P lH9

Fax (613) 995-4800

Le travail autonome des femmes : options stratégiques qui favorisent l'égalité et les possibilités économiques

Jennifer Rooney, Donna Lero, Karen Korabik et Denise L. Whitehead
Avec la collaboration de
Mona Abbondanza, Jocelyne Tougas, Jane Boyd et Lise Bourque

Université de Guelph
Centre for Families, Work and Well-Being

Recherche en matière de politiques
Policy Research

Condition féminine Canada
Status of Women Canada

Canada

Le travail autonome des femmes : options stratégiques qui favorisent l'égalité et les possibilités économiques

Jennifer Rooney, Donna Lero, Karen Korabik et Denise L. Whitehead

Avec la collaboration de

Mona Abbondanza, Jocelyne Tougas, Jane Boyd et Lise Bourque

Université de Guelph

Centre for Families, Work and Well-Being

La recherche et la publication de la présente étude ont été financées par le Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada. Les opinions exprimées sont celles des auteures et ne reflètent pas nécessairement la politique officielle de Condition féminine Canada ou du gouvernement du Canada.

Novembre 2003

Condition féminine Canada se fait un devoir de veiller à ce que toutes les recherches menées grâce au Fonds de recherche en matière de politiques adhèrent à des principes méthodologiques, déontologiques et professionnels de haut niveau. Chaque rapport de recherche est examiné par des spécialistes du domaine visé à qui on demande, sous le couvert de l'anonymat, de formuler des commentaires sur les aspects suivants :

- l'exactitude, l'exhaustivité et l'actualité de l'information présentée;
- la mesure dans laquelle la méthodologie et les données recueillies appuient l'analyse et les recommandations;
- l'originalité du document par rapport au corpus existant sur le sujet et son utilité pour les organisations oeuvrant pour la promotion de l'égalité, les groupes de défense des droits, les décisionnaires, les chercheuses ou chercheurs et d'autres publics cibles.

Condition féminine Canada remercie toutes les personnes qui participent à ce processus de révision par les pairs.

Données de catalogage avant publication de la Bibliothèque nationale du Canada

Vedette principale au titre : Le travail autonome des femmes : options stratégiques qui favorisent l'égalité et les possibilités économiques

Texte en français et en anglais disposé tête-bêche.
Titre de la p. de t. addit. : Self-employment for women.
ISBN 0-662-67715-3
No de cat. SW21-108/2003

1. Travailleuses indépendantes – Canada – Opinion publique.
2. Travailleuses indépendantes – Politique gouvernementale – Canada.
3. Femmes – Travail – Canada.
4. Discrimination à l'égard des femmes – Canada.

I. Rooney, Jennifer.
II. Canada. Condition féminine Canada.
III. Titre : Self-employment for women.

HD6072.6C3S44 2003 331.4'133'0971 C2003-980299-XF

Gestion du projet : Vesna Radulovic, Condition féminine Canada
Coordination de l'édition : Cathy Hallessey, Condition féminine Canada
Révision et mise en page : PMF Editorial Services Inc. / PMF Services de rédaction Inc.
Traduction : Pierre Chagnon
Lecture comparative : Christiane Ryan
Coordination de la traduction : Monique Lefebvre, Condition féminine Canada
Contrôle de la qualité de la traduction : Claire Despins, Condition féminine Canada

Pour d'autres renseignements, veuillez communiquer avec la :
Direction de la recherche
Condition féminine Canada
123, rue Slater, 10e étage
Ottawa (Ontario)
K1P 1H9
Téléphone : (613) 995-7835
Télécopieur : (613) 957-3359
ATME : (613) 996-1322
Courriel : research@swc-cfc.gc.ca

Vous pouvez aussi télécharger le présent document à partir du site Web de Condition féminine Canada à : <http ://www.swc-cfc.gc.ca/>.

RÉSUMÉ

Les femmes constituent une proportion croissante et non négligeable des personnes qui travaillent à leur compte au Canada. Certains facteurs associés au travail autonome des femmes accroissent la vulnérabilité financière de nombreuses travailleuses indépendantes. Comparativement aux travailleurs autonomes, les travailleuses à leur compte sont davantage concentrées dans le secteur tertiaire; elles sont plus susceptibles de travailler à temps partiel et à domicile, et d'être à leur propre compte (sans personnel, ou alors, avec un personnel très réduit) et moins susceptibles de constituer leur entreprise en personne morale. Leur revenu inférieur, conjugué aux fluctuations des marchés commerciaux, peut les placer dans une situation financière précaire. La non-admissibilité aux prestations de l'assurance-emploi (AE) en cas de maladie personnelle, d'accouchement, d'adoption ou d'obligation de prodiguer des soins à un membre de la famille, le coût élevé de l'assurance privée et la difficulté à obtenir de petits prêts dressent des obstacles supplémentaires et difficiles à surmonter pour les travailleuses autonomes, leur famille et leur entreprise.

Compte tenu de ces circonstances, l'un des principaux buts de notre étude était de cerner les options stratégiques pour favoriser l'égalité et les possibilités économiques des travailleuses autonomes, particulièrement pendant les périodes où la maladie ou l'obligation de prendre soin d'un parent les obligent à interrompre les activités de leur entreprise. Nous avons eu recours à la méthode Delphi pour solliciter les opinions de deux échantillons de travailleuses autonomes (tant à faible revenu qu'à revenu élevé), ainsi que de porte-parole d'autres groupes d'intervenantes et intervenants (p. ex. le gouvernement, les banques, les compagnies d'assurances et les associations professionnelles). Nous nous sommes penchées sur les approches publiques et privées (c.-à-d. des modifications à l'actuel régime d'AE, un régime d'épargne exonéré d'impôt et l'assurance privée) et nous avons conclu qu'il fallait modifier la politique gouvernementale ainsi que les régimes d'épargne privés, les approches financières, l'assurance et les autres services pour poursuivre deux buts complémentaires : répondre aux besoins en matière de protection sociale et aux besoins des travailleuses autonomes relativement à leur entreprise.

Nous formulons des recommandations précises, qui visent à permettre aux travailleuses et travailleurs autonomes de bénéficier d'une plus grande protection sociale en leur donnant accès aux prestations spéciales de l'AE et en leur offrant une plus grande souplesse afin de protéger leur revenu d'entreprise au moyen d'incitatifs fiscaux et de mécanismes utilisés dans le secteur privé.

TABLE DES MATIÈRES

TABLEAUX ET FIGURES v

SIGLES ET ABRÉVIATIONS vi

PRÉFACE vii

REMERCIEMENTS viii

SOMMAIRE x

1. PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE 1
- Défis sur le plan des politiques 1
- Les femmes et le travail autonome 2
- Étendre la protection sociale aux travailleuses et travailleurs autonomes 3
- Quatre modèles pour étendre la protection sociale aux travailleuses et travailleurs autonomes 4
- Buts du projet de recherche 5

2. LES ÉCRITS SUR LE TRAVAIL AUTONOME ET LES DÉFIS PARTICULIERS QUE DOIVENT RELEVER LES TRAVAILLEUSES AUTONOMES 7
- Profil d'entreprise 7
- Profil personnel 9
- Ségrégation professionnelle et sectorielle 10
- Sécurité financière et accès au crédit 10
- L'accès aux régimes d'assurance privés et leur utilisation 12
- Travail autonome : entrée et sortie 13
- Congé de maternité 14
- Associations et réseaux professionnels 15
- Résumé 16

3. MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE ET MÉTHODE DELPHI 17
- Phase 1 17
- Phases 2 et 3 18
- Approbation sur le plan de l'éthique 20
- Défis posés par l'étude des travailleuses autonomes 20

4. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEUSES AUTONOMES PARTICIPANTES ET DES AUTRES INTERVENANTES ET INTERVENANTS 22
- Caractéristiques des travailleuses autonomes 22
- Divers groupes d'intervenantes et intervenants 27
- Taux de réponse pour la phase 3 27
- Limites de l'étude 27

5. INTERRUPTION DANS LES REVENUS D'ENTREPRISE
DÉFIS ET STRATÉGIES 28
Congé de maternité, congé de maladie ou congé pour obligations familiales 28
Difficultés posées par l'interruption des activités de l'entreprise 28
Problèmes d'accès à la formation permanente et au perfectionnement professionnel 31
Joindre les deux bouts lorsque l'on s'absente de son entreprise 32
Faillite et endettement 33
Résumé 33

6. ATTITUDES GÉNÉRALES À L'ÉGARD DU RÔLE DU GOUVERNEMENT CONCERNANT L'ACCÈS AUX PRESTATIONS SPÉCIALES 34
Importance perçue et intérêt personnel 34
Prestations souhaitées dans le cadre d'un régime réglementé par l'État 36
Avantages perçus d'un régime d'assurance gouvernemental 37
Préférence pour un régime à participation volontaire 38
Préoccupations au sujet d'un régime d'assurance gouvernemental 41
Opinions finales après l'étude des avantages et des inconvénients d'un régime réglementé par l'État 43
Résumé 43

7. CONSIDÉRATIONS SUR L'OCTROI D'UNE PRESTATION SPÉCIALE PAR L'INTERMÉDIAIRE DU RÉGIME FÉDÉRAL D'ASSURANCE-EMPLOI 45
Pertinence et calcul des prestations 45
Critères d'admissibilité aux prestations 47
Prestations parentales ou de maternité et récupération fiscale pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel 48
Durée préférée du congé de maternité 49
Montant des cotisations 50
Dispositions particulières les plus souhaitées par les travailleuses autonomes 51
Difficultés législatives et administratives 51
Possibilité de critères fondés sur les gains plutôt que sur les heures travaillées 53
Précédents pour accorder l'AE à des catégories de travailleuses et travailleurs autonomes 53
Résumé 53

8. PROJET QUÉBÉCOIS D'ÉLARGISSEMENT DES PRESTATIONS DE MATERNITÉ ET DES PRESTATIONS PARENTALES AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES 56
Aperçu de la loi 56
Récupération des coûts du régime d'assurance parentale 57
Philosophie qui sous-tend la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec 57
Défis et préoccupations 58
Avantages 60
Attitudes des travailleuses autonomes résidant au Québec à l'égard du projet de loi 140 60

Les autres gouvernements provinciaux et les prestations parentales ou de maternité 61
Résumé 62

9. UN RÉGIME D'ÉPARGNE FISCALE AUTOFINANCÉ 63
Importance perçue 63
Avantages perçus 64
Faisabilité d'un fonds d'épargne exonéré d'impôt 64
Préoccupations 64
Attitudes après examen des avantages et des inconvénients 65
Résumé 66

10. ACCÈS À L'ASSURANCE PRIVÉE 68
Taux de couverture 68
Sources de couverture 68
Coût de la couverture 69
Difficultés pour l'obtention d'une assurance 69
Connaissance de l'assurance privée 72
Répondre aux besoins en matière d'information concernant l'assurance 73
Groupes vulnérables 74
Résumé 75

11. RÔLE DE L'ASSURANCE PRIVÉE 76
Prestations de maternité, prestations parentales et prestations pour le soin d'une personnes à charge 76
Assurance-invalidité 79
Partenariats avec les associations 79
Résumé 80

12. ACCÈS AU FINANCEMENT : DÉFIS ET STRATÉGIES 82
Obstacles auxquels se heurtent les travailleuses autonomes pour obtenir des prêts d'entreprise 82
Stratégies personnelles pour obtenir du financement 84
Options pour les entreprises à faible revenu 85
Besoin de soutien du revenu pour aider à stabiliser les gains des entreprises en démarrage 85
Programmes et services financiers spécialisés 86
Résumé 88

13. RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS DE PRINCIPE 90
Accroître la protection du revenu pour les congés de maternité, les congés parentaux et les congés de maladie à court terme 90
Recommandations 92
Protection du revenu en cas de congé pour le soin d'une personne à charge 96
Améliorer l'accès à une assurance-invalidité à long terme abordable 98

Améliorer les possibilités de continuer, à titre privé, de payer ses dépenses d'entreprise pendant un congé ou un ralentissement des affaires 100
Améliorer l'accès aux prêts d'entreprise 101
Améliorer l'accès à la formation et au mentorat 102
Améliorer l'accès à l'information 103
Conclusion 104

ANNEXE A : PROTOCOLE D'ENTREVUE DE LA PHASE 1 105
ANNEXE B : PROTOCOLE D'ENTREVUE DE LA PHASE 2 119
ANNEXE C : SONDAGE POUR LA PHASE 3 133
ANNEXE D : ESTIMATION DES COÛTS DES COTISATIONS RELATIVES AU CONGÉ PARENTAL OU DE MATERNITÉ EN VERTU DU PROJET DE LOI 140 105

BIBLIOGRAPHIE 142

NOTES 147

TABLEAUX ET FIGURES

Tableaux

1. Professions et types d'entreprises appartenant à notre échantillon de travailleuses autonomes 23
2. Caractéristiques des travailleuses autonomes participant à l'étude 24
3. Représentation des divers groupes d'intervenantes et intervenants 27
4. Préoccupations au sujet d'un régime administré par l'État, participantes et participants de la phase 2 42
5. Préférence pour un régime exonéré d'impôt, un régime gouvernemental ou aucun régime 66
6. Taux de couverture et coût de l'assurance privée chez les participantes et participants de la phase 1 70
7. Préoccupations au sujet de l'assurance privée, participantes de la phase 2 72

Figures

1. Revenu net 26
2. Revenu brut – Phase 1 26
3. Comment les femmes ont composé avec les interruptions de revenu pour des raisons de santé ou d'accouchement/adoption 32
4. Intérêt personnel pour l'accès aux prestations de maternité, aux prestations de maladie et aux prestations parentales 34
5. Importance d'élargir les prestations spéciales aux travailleuses et travailleurs autonomes 35
6. Prestations souhaitées dans le cadre d'un régime d'assurance gouvernemental pour les travailleuses et travailleurs autonomes 37
7. Raisons invoquées pour justifier l'absence de couverture 70

SIGLES ET ABRÉVIATIONS

AC	Assurance-chômage
ADRC	Agence des douanes et du revenu du Canada
AE	Assurance-emploi
AMO	Association médicale de l'Ontario
ATI	Aide au travail indépendant
BDC	Banque de développement du Canada
CFC	Condition féminine Canada
CSEC	Centre de services aux entreprises du Canada
DRHC	Développement des ressources humaines Canada
IC	Industrie Canada
IFE	Initiative pour les femmes entrepreneures – Ouest canadien
MISSOC	Système d'information mutuelle sur la protection sociale dans les États membres de l'Union européenne
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OMA	Ontario Medical Association
REER	Régime enregistré d'épargne-retraite
RPC	Régime de pensions du Canada
TIPC	Travailleuses et travailleurs indépendants à leur propre compte
UE	Union européenne

PRÉFACE

Une bonne politique publique est fonction d'une bonne recherche en matière de politiques. C'est pour cette raison que Condition féminine Canada a établi le Fonds de recherche en matière de politiques en 1996. Il appuie la recherche indépendante en matière de politiques sur des enjeux liés au programme gouvernemental qui doivent faire l'objet d'une analyse comparative entre les sexes. L'objectif visé est de favoriser les débats publics sur les enjeux liés à l'égalité des sexes et de permettre aux personnes, groupes, responsables de l'élaboration des politiques et analystes des politiques de participer plus efficacement à l'élaboration des politiques.

La recherche peut porter sur des enjeux nouveaux et à long terme, ou sur des questions urgentes et à court terme dont l'incidence sur chacun des sexes requiert une analyse. Le financement est accordé au moyen d'un processus d'appel de propositions ouvert et en régime de concurrence. Un comité externe, non gouvernemental, joue un rôle de premier plan dans la détermination des priorités de la recherche, le choix des propositions financées et l'évaluation du rapport final.

Le présent rapport de recherche a été proposé et préparé en réponse à un appel de propositions lancé en septembre 2000 et qui avait pour thème *L'accès des femmes à des emplois viables offrant des avantages adéquats : solutions sous forme de politiques gouvernementales.* D'autres projets de recherche financés par Condition féminine Canada sur ce thème examinent notamment des questions telles que les options stratégiques pour les femmes qui occupent des emplois atypiques, l'amélioration des conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial, et l'appui accordé aux mères seules et aux femmes handicapées et la santé au travail.

Une liste complète des projets de recherche financés dans le cadre de cet appel de propositions se trouve à la fin du présent rapport.

Nous remercions les chercheuses et les chercheurs de leur apport au débat sur les politiques gouvernementales.

REMERCIEMENTS

Nous tenons en tout premier lieu à remercier les travailleuses autonomes qui ont participé à cette étude. Malgré les lourdes contraintes temporelles avec lesquelles elles doivent composer pour gérer leur entreprise et leur famille, elles n'ont pas hésité à prendre le temps de nous parler. Leurs témoignages nous ont touchées et leurs réussites en dépit de conditions difficiles nous ont étonnées et impressionnées. Nous avons par contre été démoralisées par certaines de leurs expériences éprouvantes et par l'absence de mesures de sécurité sociale applicables à leur situation.

Nous tenons aussi à remercier les participantes et les participants du secteur bancaire, les prestataires d'assurance, les dirigeantes et dirigeants d'associations, ainsi que les porte-parole de programmes de formation sans but lucratif, des garderies et des gouvernements fédéral et provinciaux, d'avoir bien voulu nous parler et partager avec nous leurs opinions et leurs compétences concernant cette importante question.

Nous sommes reconnaissantes à Condition féminine Canada, qui a financé cette étude, d'avoir su reconnaître le besoin d'effectuer une analyse comparative entre les sexes des conditions qui touchent non seulement les travailleuses autonomes, mais aussi leurs homologues masculins.

Enfin, nous tenons à remercier les autres membres de l'équipe de recherche :
Mona Abbondanza, Jane Boyd, Jocelyne Tougas et Lise Bourque.

Mona Abbondanza a coordonné la collecte des données au Québec et a joué un rôle décisif dans le recrutement des compagnies d'assurance, des associations, des banques et des travailleuses autonomes au Québec. Elle a effectué de nombreuses traductions, réalisé et transcrit les entrevues, et commenté le rapport final. Elle nous a aussi fait profiter de ses années d'expérience de la recherche sur les femmes dans les petites entreprises.

Jocelyne Tougas a joué un rôle clé en nous permettant de communiquer avec les hauts fonctionnaires du ministère de la Famille et de l'Enfance (maintenant le Ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille) et de les rencontrer. Elle a également recruté et interviewé des directrices et des directeurs d'agences de services de garde de jour au Québec et a effectué des travaux de traduction.

Jane Boyd a relu les ébauches des protocoles d'entrevue, recruté les intervenantes et intervenants ainsi que les travailleuses autonomes dans l'Ouest, et relu et révisé le rapport final. Les expériences vécues par Jane à titre de femme d'affaires autonome et nouvelle mère nous ont permis de mieux ancrer notre recherche.

Nous remercions tout particulièrement Lise Bourque, qui nous a aidées à formater le document final, à composer les graphiques et les tableaux, et à résumer les données qualitatives. Elle a également transcrit et contre-vérifié les statistiques présentées dans le rapport. Nous voulons aussi remercier d'autres étudiantes qui nous ont aidées à réunir les documents pertinents, à effectuer des recherches sur Internet, à recruter des intervenantes et

intervenants, à réaliser des entrevues avec des travailleuses autonomes et à en faire la transcription; il s'agit notamment de Geneviève Rochon, Melanie Schmidt, Amy Thompson, Aline Caillaux, Pascale Denis et Elsa Lemaire.

SOMMAIRE

Les changements survenus récemment au sein de la population active canadienne ainsi que d'autres tendances démographiques et sociales ont modifié la nature du travail. La croissance du nombre de personnes exerçant un travail non traditionnel, y compris le travail autonome, a engendré une augmentation de la proportion de Canadiennes et de Canadiens dont ne tiennent pas compte les politiques en matière de travail et de protection sociale. En 2002, plus de 2,3 millions de Canadiennes et de Canadiens (15 p. 100 de la population active) exerçaient un travail autonome (Bowlby 2002). Bien que le travail indépendant ait légèrement fléchi au cours des deux dernières années, il a crû plus rapidement que le total de l'emploi pendant le dernier quart de siècle et, plus particulièrement, la dernière décennie – surtout chez les femmes (Schetagne 2000).

Les travailleuses autonomes sont plus susceptibles que leurs homologues masculins de travailler dans le secteur tertiaire, d'exploiter une entreprise à domicile, de travailler à leur propre compte ou à temps partiel (Hughes 1999). En raison de ces facteurs, elles sont plus susceptibles de gagner un revenu moindre, ce qui influe sur leur capacité d'économiser en vue de congés de maternité, de congés de maladie et d'autres congés familiaux; de souscrire une assurance-maladie et une assurance d'entreprise; et d'avoir accès à du financement d'entreprise. Ces écarts entre les sexes dans le travail autonome méritent qu'on effectue d'autres analyses comparatives entre les sexes. Pour répondre à ce besoin, nous avons cherché avant tout, dans notre recherche, à documenter les difficultés que connaissent les travailleuses autonomes en matière de sécurité financière, particulièrement lorsqu'il n'y a plus de rentrées de fonds après une naissance ou une adoption, ou pour des raisons de santé personnelles ou familiales; enfin, à cerner les mécanismes stratégiques susceptibles de favoriser une plus grande sécurité économique chez les travailleuses autonomes.

Le projet a fait appel à la méthode Delphi, qui comporte de multiples séries de communications avec divers groupes d'intervenantes et d'intervenants au moyen de sondages et d'entrevues au cours des trois phases de la collecte de données. Parmi les informatrices et informateurs clés figuraient 168 travailleuses autonomes de partout au Canada exerçant diverses professions et 56 porte-parole des gouvernements fédéral et provinciaux, des banques et des coopératives de crédit, de l'industrie des assurances, d'agences qui font appel aux services de travailleuses autonomes contractuelles, d'associations professionnelles et d'organismes sans but lucratif qui offrent de la formation et du soutien à ces travailleuses.

Constatations particulières

- La plupart des travailleuses autonomes avaient de la difficulté à s'absenter de leur entreprise pour prendre un congé de maternité, un congé parental, un congé de maladie ou un congé pour soins familiaux en raison de leur incapacité de se faire remplacer, d'une baisse du chiffre d'affaires, de la perte de clients et de la perte de visibilité.

- Lorsqu'on leur offre divers choix, la plupart des travailleuses autonomes optent pour une protection des gains en cas de congé de maternité ou de congé parental obtenue au moyen d'un régime à participation volontaire réglementé par l'État.

- Le régime gouvernemental à participation volontaire ayant été jugé irréalisable sur le plan financier, un régime d'épargne exonéré d'impôt est devenu le régime de prédilection de nos répondantes parce qu'il protège les gains en cas de congé de maternité ou de congé parental, qu'il offre plus d'autonomie et de souplesse, et qu'il comporte moins de paperasserie et de réglementation de la part de l'État. Toutefois, les femmes à faible revenu ou celles dont l'entreprise est en démarrage n'auraient pas suffisamment d'argent pour cotiser. Cette méthode risque aussi d'épuiser les épargnes en vue de la retraite.

- Le Québec a adopté une loi qui étendrait les prestations de maternité et les prestations parentales aux travailleuses et travailleurs autonomes, qui séparerait ces prestations des prestations de maladie et de chômage, et qui accroîtrait le niveau des prestations à payer. Ces dispositions ont rendu plus attrayante une couverture dans le cadre d'un programme obligatoire administré par l'État pour les travailleuses autonomes, tout comme la possibilité de travailler à temps partiel sans subir une récupération importante des revenus, une certaine souplesse quant à la durée du congé et l'élargissement de la portée des prestations spéciales afin d'englober les congés pour le soin d'une personne à charge.

- Environ la moitié de notre échantillon (surtout les personnes à faible revenu) n'avaient pas d'assurance-invalidité ou d'assurance-maladie complémentaire privée. L'accès à l'assurance-invalidité était restreint par le coût, les antécédents médicaux, l'exercice d'un travail à risque élevé et le manque d'information au sujet de cette possibilité, ou le manque de temps pour effectuer des recherches.

- Certaines travailleuses autonomes auraient aimé pouvoir souscrire une assurance collective plus abordable par l'intermédiaire d'une association. Toutefois, les prestataires d'assurance craignaient des problèmes en raison de l'incapacité des associations de garantir des taux de participation et à cause d'autres difficultés administratives.

Recommandation : Accroître la protection du revenu pour les congés de maternité, les congés parentaux et les congés de maladie à court terme, ainsi que pour le soin d'une personne à charge.

Nous croyons que toutes les travailleuses (quels que soient le secteur d'activité, le niveau de revenu ou le type de travail) ont droit à une protection du revenu après la naissance ou l'adoption d'un enfant, ou lorsqu'elles ou les personnes à leur charge deviennent malades. Toutefois, l'actuelle structure du régime d'assurance-emploi (AE) n'offre pas un accès équitable à l'ensemble des travailleuses et travailleurs. Qui plus est, les dispositions actuelles engendrent une baisse considérable des gains pour les parents qui travaillent et n'offrent aucune protection des gains aux personnes qui ont un parent ou un enfant gravement malade. Par conséquent, nous recommandons que les modifications suivantes soient apportées à l'actuel régime fédéral d'AE :

- séparer les prestations de maternité et les prestations parentales des prestations ordinaires de l'AE;
- ajouter le soin d'une personne à charge aux prestations spéciales, en offrant du soutien pour les soins prodigués à un parent, à un enfant, à un frère ou à une soeur, ou à un conjoint ou partenaire gravement malade;
- offrir aux nouveaux parents le choix de prendre un congé plus court en recevant un pourcentage plus élevé des prestations;
- réduire la pénalité pour le travail à temps partiel lorsqu'on touche des prestations et accroître le montant des gains permissibles avant la récupération des prestations;
- accroître les prestations à payer pour les faire passer de 55 p. 100 des gains assurables à au moins 70 à 75 p. 100 des gains, et faire passer le maximum de 30 000 $ à 52 500 $;
- fonder les critères d'admissibilité sur un niveau minimum de gains bruts plutôt que sur le nombre d'heures travaillées;
- élargir aux travailleuses et travailleurs autonomes l'admissibilité aux prestations.

Recommandation : Améliorer l'accès aux prestations d'invalidité à long terme.
Nous recommandons :

- que le *Règlement sur le Régime de pensions du Canada* soit modifié pour permettre aux personnes qui touchent des prestations d'invalidité de travailler à temps partiel si cela est possible, afin que les travailleuses et travailleurs puissent retourner graduellement au travail et pour offrir aux travailleuses et travailleurs autonomes une façon de garder leur entreprise à flot;
- que les associations de travailleuses autonomes collaborent pour élargir le nombre de leurs membres afin de pouvoir souscrire une assurance collective assortie de primes à moindre coût.

Recommandation : Offrir diverses possibilités de maintenir les entreprises à flot pendant les périodes de ralentissement économique et d'interruption des activités.
Nous croyons que l'État devrait avoir pour rôle d'assurer la prestation de services que n'offre pas actuellement le secteur privé. Cela pourrait comporter les mesures suivantes :

- améliorer l'accès aux microprêts d'urgence à faible taux d'intérêt;
- repérer les régions et les populations mal servies ainsi que les lacunes dans les services;
- resserrer les liens entre les programmes et les services gouvernementaux et les associations;
- créer un programme de prêts progressifs à l'intention des femmes qui ne peuvent trouver de financement pour démarrer une entreprise ou pour assurer un financement temporaire pendant les périodes de ralentissement;
- créer un régime d'épargne exonéré d'impôt pour permettre aux travailleuses et travailleurs autonomes d'économiser une partie de leurs gains en vue des périodes où surviennent des problèmes de rentrées de fonds;

Nous proposons aussi que le secteur bancaire élimine les obstacles à l'octroi de prêts dans le secteur tertiaire et accroisse la transparence des critères de prêts.

Recommandation : Améliorer l'accès à la formation, au mentorat et à l'information
Nous recommandons :

- que des subventions gouvernementales soient mises à la disposition des travailleuses autonomes appartenant aux catégories à faible revenu qui veulent perfectionner leurs compétences;
- que les banques et les associations réévaluent les critères de leurs programmes de mentorat;
- que des renseignements sur les sources de financement des entreprises soient affichés sur les sites Web des gouvernements, des banques, des coopératives de crédit et des associations professionnelles;
- que le transfert d'information des prestataires de services aux travailleuses autonomes soit facilité.

Les résultats de cette étude fournissent des renseignements utiles sur lesquels peuvent être fondées d'éventuelles décisions stratégiques. Une combinaison d'approches est, au bout du compte, beaucoup plus susceptible de favoriser la sécurité du revenu et la réussite économique tout en offrant d'importantes protections sociales pour les travailleuses et travailleurs autonomes ainsi que leur famille.

Nous prions le Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneures ainsi que les ministères et comités compétents d'étudier ce rapport et de tenir compte des recommandations qu'il contient.

1. PRÉSENTATION DE L'ÉTUDE

> [*TRADUCTION*] Les liens et les interactions entre les marchés du travail et les systèmes de protection sociale sont des facteurs d'une extrême importance pour le bon fonctionnement et le bien-être général des sociétés modernes. Les marchés du travail, conjugués aux systèmes de protection sociale, déterminent la répartition des ressources au sein d'une société et le type d'incitatifs dont bénéficient les particuliers dans leurs choix économiques, tout en influant sur le développement social, comme l'émancipation économique des femmes, l'augmentation de l'espérance de vie et la fluctuation du taux de natalité. Une gestion avisée de la relation entre le marché du travail et la protection sociale représente un défi d'une extrême importance. Le prix de l'échec peut être très élevé sur les plans du chômage, de la pauvreté et de l'exclusion sociale (Sarfati 2002).

Défis sur le plan des politiques

Au cours des deux dernières décennies, un certain nombre d'événements ont profondément ébranlé les marchés du travail et les approches en matière de politique sociale. Les défis sont issus de la mondialisation et du besoin de soutenir la concurrence sur le plan économique, des fluctuations démographiques et des changements dans les marchés et les régimes de travail. Les analyses de ces changements réalisées dans les pays membres de l'Organisation de coopération et de développement économiques et au sein de l'Union européenne (UE) ont permis de déterminer que les pays devaient absolument améliorer et moderniser leurs protections sociales tout en appuyant la création d'emplois et la croissance économique. Ces buts critiques ont trait *à la fois* à la cohésion sociale et à la vitalité économique.

Le besoin de repenser la politique relative au marché du travail et les systèmes de protection sociale s'est fait sentir il y a des décennies, à une époque où la situation sociale et économique était fort différente; il s'est manifesté avec le plus d'acuité au Canada en 1993-1995, au cours des discussions portant sur la réforme des programmes sociaux du gouvernement fédéral. Il a été déterminé que les modifications au régime d'assurance-chômage du Canada illustraient à merveille le besoin d'innover et d'adopter une approche active pour encourager l'employabilité grâce à la formation, tout en instaurant des critères d'admissibilité plus rigoureux pour l'obtention d'un soutien « passif » du revenu. En Europe, les préoccupations soulevées par les taux élevés de chômage et d'exclusion sociale, ainsi que les pressions pour soutenir la concurrence sur le plan économique, ont alimenté de nombreuses discussions au cours de la dernière décennie. Des documents comme le rapport publié en 1997 et intitulé « Moderniser et améliorer la protection sociale dans l'Union européenne », qui aident à élaborer les résolutions du Parlement européen, illustrent comment les politiques économiques et sociales peuvent se renforcer mutuellement. Comme le signalait un récent document de l'UE :

> La protection sociale fournit non seulement des filets de sécurité aux plus démunis, mais elle contribue aussi à garantir la cohésion sociale en

> protégeant les personnes contre une série de risques sociaux. Elle peut faciliter la capacité d'adaptation professionnelle et donc contribuer à accroître les performances de l'économie. La protection sociale est un facteur productif. « Moderniser » la protection sociale signifie exploiter au mieux son potentiel en tant que facteur productif (CE 1999).

Le développement historique des politiques de protection sociale dans les pays industrialisés comprend un ensemble de politiques et de programmes qui offrent une protection contre les risques pour la santé, des prestations familiales, des indemnisations en cas de chômage et des régimes de retraite. Les régimes d'assurance-emploi et les régimes de retraite ont été élaborés après la guerre, en fonction d'un emploi à temps plein stable et permanent pendant la plus grande partie de la vie active; ils s'adressaient surtout aux hommes en tant que principaux soutiens de la famille. L'évolution des marchés du travail, de la composition des familles et des rôles économiques et sociaux des femmes au cours des deux ou trois dernières décennies a profondément modifié la situation.

Dans le cas de la présente étude, la mesure dans laquelle les régimes d'emploi atypiques, en particulier le travail autonome, exigent de nouvelles options politiques pour assurer un revenu suffisant et une protection aux travailleuses et travailleurs autonomes ainsi qu'à leur famille revêt une pertinence particulière. Les préoccupations au sujet d'un revenu suffisant et de l'absence de protection pour les travailleuses et travailleurs autonomes en cas de maladie ou d'invalidité et lorsque les responsabilités concernant les soins familiaux nécessitent l'interruption ou la restriction des activités de l'entreprise valent autant pour les travailleuses autonomes que pour les travailleurs autonomes. Toutefois, la recherche montre que ces femmes constituent le groupe le plus vulnérable en raison de leur situation économique et sociale.

Les femmes et le travail autonome

Le nombre de travailleuses autonomes a connu une croissance considérable dans presque tous les pays industrialisés. Dans certains cas (tels que le Canada), il s'agit de l'un des moteurs de la croissance de l'emploi. Pourtant, les femmes peuvent avoir à surmonter davantage d'obstacles que les hommes. Il leur est habituellement plus difficile de fonder et de gérer une entreprise; elles ont tendance à disposer de moins de capital de démarrage que les hommes et privilégient souvent des projets moins amitieux, axés sur le marché local. Elles peuvent avoir à surmonter des obstacles à l'obtention de capital, elles sont plus susceptibles de travailler seules et, en moyenne, elles ont un revenu moindre, comme on le verra dans le chapitre suivant. Soulignons tout particulièrement les défis supplémentaires qu'elles doivent relever sur les plans de la garde d'enfants et de leurs autres obligations familiales, particulièrement dans les pays où les services de garde sont moins complets (Esping-Andersen 2000). Bien que plusieurs études aient été effectuées récemment sur les travailleuses et travailleurs autonomes, il existe encore d'importantes lacunes dans notre connaissance des défis précis que doivent relever les travailleuses autonomes et dans la mise à profit de ces connaissances pour réduire les effets économiques et sociaux préjudiciables pour les femmes, leurs entreprises et leur personnel, ainsi que leur famille.

Étendre la protection sociale aux travailleuses et travailleurs autonomes

La nécessité d'étendre la protection sociale aux travailleuses et travailleurs autonomes et aux autres personnes exerçant un travail atypique va de pair avec l'élaboration de politiques d'intervention sur le marché du travail, y compris celles qui favorisent le travail autonome et l'entrepreneuriat. Les travailleuses et travailleurs autonomes sont souvent exclus de certains types de protection sociale fondés sur les cotisations salariales.

Au Canada, deux rapports distincts du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées (2001a,b) ont recommandé que le gouvernement du Canada envisage l'élaboration de mécanismes visant à étendre la protection sociale aux travailleuses et travailleurs autonomes dans le cadre du régime d'assurance-emploi (AE). Le premier rapport (mai 2001) relevait certaines difficultés associées au problème du « risque moral » que pose la distinction entre le chômage volontaire et involontaire chez les travailleuses et travailleurs autonomes. On recommande que le gouvernement élabore un mécanisme pour étendre l'application du régime d'AE, tant pour les prestations ordinaires que pour les prestations spéciales[1], aux travailleuses et travailleurs autonomes. Le deuxième rapport (juin 2001) recommandait que les parents exerçant un travail autonome deviennent admissibles aux prestations de maternité et de congé parental. Certains membres du comité étaient d'avis qu'il serait plus facile d'étendre la protection aux travailleuses et travailleurs autonomes dans le cadre d'un régime d'assurance parentale distinct offert sous les auspices d'une politique familiale, plutôt que sous forme de volet de l'AE, conçue surtout comme une politique relative au marché du travail (cette approche a été élaborée au Québec mais n'a jamais été mise en oeuvre).

Un très récent aperçu des mécanismes de protection sociale visant les travailleuses et travailleurs autonomes, fondé sur des renseignements comparatifs fournis par les États membres de l'Union européenne (MISSOC 2002), témoigne de l'intérêt croissant pour ce domaine. La base de données du Système d'information mutuelle sur la protection sociale (MISSOC) a été mise sur pied à la suite d'efforts pour réunir des renseignements au sujet de la protection sociale des agricultrices et agriculteurs autonomes, qui jouent un rôle particulièrement important dans les États membres. L'année suivante, on a ajouté des renseignements concernant les artisanes et artisans ainsi que les personnes de métiers autonomes. Dans certains cas, il existe des renseignements supplémentaires concernant d'autres groupes, tels que les commerçantes et commerçants autonomes. L'examen et les tableaux comparatifs dont on dispose soulignent le fait que divers pays ont pris des mesures pour assurer une protection sociale à certains groupes de travailleuses et de travailleurs autonomes. Les types de protection offerts et les mécanismes utilisés pour permettre aux travailleuses et travailleurs autonomes de participer aux programmes d'assurance et de recevoir des prestations varient d'un pays à l'autre et, parfois, d'un groupe à l'autre de travailleuses et travailleurs autonomes au sein d'un même pays. Le vaste groupe de « protections sociales » visées par l'examen comprend l'assurance-maladie, qui offre un accès aux services médicaux, les prestations de maladie et de maternité en espèces, l'adhésion à des régimes qui offrent des prestations en cas d'invalidité (invalidité à long terme), les régimes de retraite, l'assurance pour les survivants, les prestations familiales

particulières, et l'assurance-chômage. L'approche particulière adoptée par chaque pays s'inscrit dans son contexte historique, social et politico-philosophique global.

Quatre modèles pour étendre la protection sociale aux travailleuses et travailleurs autonomes

L'examen de la MISSOC définit quatre mécanismes pour accorder la protection sociale aux travailleuses et travailleurs autonomes :

- un régime d'assurance national qui protège de la même façon l'ensemble des citoyennes et des citoyens contre les risques élémentaires, sans égard à leur situation sociale ou à leur participation à la vie active;
- une approche qui tient compte des risques découlant d'un emploi rémunérateur et qui vise la protection de toutes les travailleuses et de tous les travailleurs, autonomes ou salariés;
- des circonstances selon lesquelles des systèmes généraux qui ont historiquement protégé des employées et employés deviennent accessibles aux travailleuses et travailleurs autonomes, soit sous forme d'assurance obligatoire, soit à titre volontaire. (Dans certains pays, le niveau obligatoire offre des prestations à un taux inférieur, une protection accrue ou étendue étant offerte aux travailleuses et travailleurs autonomes qui cotisent davantage.);
- des mécanismes spéciaux élaborés expressément pour les travailleuses et travailleurs autonomes dans leur ensemble ou pour des groupes particuliers de travailleuses et travailleurs autonomes (p. ex. les agricultrices et agriculteurs) (adapté de l'annexe 2, MISSOC 2002).

Si, dans certains cas, un pays cadre davantage avec l'un des quatre modèles, dans d'autres circonstances, on utilise une combinaison de ces quatre approches selon la forme particulière des protections sociales offertes. Par exemple, au Canada, l'ensemble des citoyennes et citoyens ainsi que des résidentes et résidents permanents sont admissibles à l'assurance-maladie universelle; les travailleuses et travailleurs autonomes ainsi que les employées et employés cotisent au Régime de pensions du Canada; il existe enfin des mécanismes spéciaux pour étendre les prestations de l'AE à des groupes particuliers de travailleuses et travailleurs autonomes (pêcheuses et pêcheurs, coiffeuses et coiffeurs). On ne saurait, dans ce rapport, exposer en détail les approches utilisées dans chacun des pays; les personnes intéressées peuvent consulter l'examen et les divers tableaux comparatifs sur la protection sociale dans les États membres affichés sur le site Web de la Commission européenne (EUROPA).

En règle générale, dans les pays où les travailleuses et travailleurs autonomes sont admissibles à des programmes généraux, c'est le plus souvent dans le cadre des régimes d'assurance-maladie et de retraite, et des prestations pour enfants ou des prestations familiales; bon nombre de ces pays offrent des prestations de maternité en espèces. La plupart des pays n'assurent pas les travailleuses et travailleurs autonomes contre les accidents de travail ou le chômage. La Suède est le seul pays qui offre une assurance sociale aux travailleuses et travailleurs autonomes en cas de faillite. Il importe toutefois de souligner que divers pays se

sont donné comme objectif social et économique primordial l'adoption de moyens pour faire profiter les travailleuses et travailleurs autonomes de protections et d'avantages sociaux importants, objectif qu'ils ont atteint ou songent à atteindre, et qu'il existe diverses façons de procéder. Assez peu de cas d'adhésion volontaire aux programmes d'assurance et de prestations relèvent de la protection sociale, étant donné la prémisse que constitue la mise en commun des risques et des protections partagées. Les primes sont souvent fondées sur un pourcentage du revenu jusqu'à divers seuils, et varient d'un pays et d'un type de protection à l'autre.

Buts du projet de recherche

Le but général de cette étude était de cerner les éventuelles options stratégiques favorables à l'égalité et aux possibilités économiques des travailleuses autonomes. Nous cherchions à trouver des moyens d'accroître leur réussite et de leur fournir une certaine forme de protection au cas où des responsabilités personnelles ou familiales en matière de santé ou de prestation de soins compromettraient la survie de leur entreprise ou leur capacité de gagner un revenu. Voici certains des objectifs précis que nous visions :

- Cerner les défis que doivent relever les travailleuses autonomes contraintes à s'absenter de leur entreprise pendant une longue période pour des raisons de maladie ou de maternité, ou pour prodiguer des soins.

- Cerner les obstacles que doivent surmonter les travailleuses autonomes pour avoir accès à une assurance privée contre les blessures accidentelles ou les maladies personnelles.

- Analyser la possibilité et la façon d'étendre la protection de l'assurance-emploi aux travailleuses et travailleurs autonomes, particulièrement les prestations spéciales et, peut-être, les prestations en cas de perte ou d'importantes fluctuations du revenu.

- Examiner d'autres options stratégiques qui pourraient offrir une sécurité du revenu aux travailleuses et travailleurs autonomes, en s'attardant particulièrement aux cas où les activités de leur entreprise pourraient être interrompues ou touchées par une naissance, une adoption, une maladie personnelle, une invalidité ou d'autres circonstances familiales.

- Déterminer s'il faut de multiples options stratégiques pour répondre aux besoins des travailleuses autonomes en diverses circonstances. L'une des situations est celle des professionnelles autonomes (p. ex. dentistes, comptables, consultantes) et des propriétaires d'entreprises constituées en personne morale, dont le potentiel de gains plus important. Un deuxième groupe réunit les travailleuses autonomes qui offrent des services de soins et travaillent souvent à l'extérieur du foyer, et dont le potentiel de gains est moindre.

- Recenser les sous-groupes de travailleuses autonomes qui pourraient être particulièrement vulnérables à des risques économiques et sociaux, notamment les célibataires, les chefs de famille monoparentale, les femmes dont le conjoint ou le partenaire travaille pour la même entreprise et les travailleuses autonomes à faible revenu, dont la situation personnelle et

familiale offre peu de sécurité du revenu et qui n'ont aucun accès aux prestations liées à l'emploi.

- Déterminer les conditions dans lesquelles il pourrait être souhaitable et réalisable d'offrir une sécurité du revenu par le moyen de programmes et services gouvernementaux plutôt que par des mécanismes privés. Trouver également des moyens que pourraient prendre le gouvernement et le secteur privé pour coopérer afin d'offrir davantage d'options aux travailleuses autonomes susceptibles de vouloir souscrire des régimes privés ou économiser en cas d'imprévus.

Pour atteindre ces objectifs, nous avons procédé à une étude en trois volets qui comprenait des sondages auprès des travailleuses autonomes et des entrevues avec des intervenantes et intervenants, notamment des porte-parole de banques, de compagnies d'assurance, d'organismes et d'associations qui répondent aux besoins des travailleuses autonomes ainsi que des fonctionnaires des gouvernements fédéral et provinciaux. Nous avons utilisé la méthode Delphi pour préciser les points de vue sur ces trois orientations.

Nous croyons que les résultats de cette étude constituent une base de renseignements utiles pour choisir entre des mesures stratégiques qui diffèrent quant à l'ampleur de l'administration gouvernementale et de l'investissement privé en cause. Le choix de l'une ou de plusieurs de ces approches nécessitera un examen approfondi qui devra tenir compte des buts et de l'importance du partage du risque, des politiques de protection sociale ainsi que du besoin de répondre à la diversité des situations englobées dans la catégorie générale du travail autonome. Nous sommes d'avis qu'un ensemble d'approches bien conçues sera beaucoup plus susceptible, au bout du compte, de favoriser la réussite économique et la sécurité du revenu des travailleuses autonomes, et qu'il leur offrira la protection sociale dont elles ont besoin à titre de participantes à l'économie canadienne, de citoyennes et de membres d'une famille.

2. LES ÉCRITS SUR LE TRAVAIL AUTONOME ET LES DÉFIS PARTICULIERS QUE DOIVENT RELEVER LES TRAVAILLEUSES AUTONOMES

En 2001, près de 2,3 millions de Canadiennes et de Canadiens exerçaient un travail indépendant (Bowlby 2002). Bien que le travail autonome ait légèrement fléchi au cours des dernières années par rapport à un sommet de 18 p. 100, il a crû plus rapidement que le total de l'emploi au cours du dernier quart de siècle, et particulièrement de la dernière décennie. De 1990 à 1998, le travail autonome représentait 58 p. 100 des nouveaux emplois créés (Schetagne 2000). Bien que les hommes composent toujours la majorité des travailleurs autonomes (65 p. 100), la principale augmentation a été observée chez les femmes (Hughes 1999; Moore 1999). En 1977, les femmes ne représentaient que 21 p. 100 du total des travailleuses et travailleurs autonomes; ce pourcentage a atteint un sommet de 36,1 p. 100 en 1998, avant de baisser à 34 p. 100 en 2001 (Industrie Canada 1999). Selon des chiffres récents, on dénombrait plus de trois quarts de millions de travailleuses autonomes en 2001 (11,2 p. 100 de toutes les travailleuses du Canada) (Statistique Canada 2002).

Bien que le travail autonome offre aux femmes une plus grande indépendance au travail et la souplesse nécessaire pour leur permettre de remplir leurs obligations familiales, les revenus plus faibles associés à un travail autonome et l'instabilité des revenus qu'engendrent les fluctuations de la demande de produits et services peuvent placer beaucoup de travailleuses et travailleurs autonomes dans une situation financière précaire. Le fait que plus de la moitié des travailleuses (et des travailleurs) autonomes n'aient aucune protection du revenu en cas de maladie ou d'invalidité exacerbe les risques. Enfin, les travailleuses autonomes (et leur famille) sont encore plus désavantagées du fait qu'elles ne sont pas admissibles à l'assurance- emploi ni aux prestations de maternité ou de maladie.

Ces conclusions sont conformes aux réponses données par des travailleuses et travailleurs autonomes lors d'une enquête réalisée par Statistique Canada en 2000. Les hommes et les femmes à qui l'on a demandé ce qu'ils préféraient dans le travail indépendant ont dit apprécier l'autonomie et la maîtrise que leur procure le travail autonome; les femmes préféraient presque autant les heures flexibles qui leur permettaient de travailler à la maison. Quant à ce qui leur déplaisait le plus, ces personnes ont fait les réponses suivantes : l'incertitude ou l'insécurité (22 p. 100), les longues heures de travail sans congé (15 p. 100), les fluctuations des revenus et des rentrées de fonds (12 p. 100) et l'absence d'avantages sociaux (7 p. 100) (Delage 2002).

L'analyse bibliographique qui suit décrit les caractéristiques des travailleuses autonomes, leur sécurité financière et les difficultés d'accès au crédit, leur accès à divers types d'avantages sociaux et d'assurance, et leurs attitudes à l'égard de l'élargissement des prestations de maternité et de maladie aux travailleuses et travailleurs autonomes.

Profil d'entreprise

Les travailleuses autonomes sont propriétaires d'un moins grand nombre de compagnies que les travailleurs autonomes. Chez les travailleuses autonomes, 25 p. 100 sont propriétaires d'une compagnie, comparativement à 39 p. 100 des hommes (Hughes 1999). Cela signifie

que, chez les trois quarts des femmes propriétaires d'entreprise, leurs éléments d'actif personnels (p. ex. maison, auto, outils), outre les exemptions personnelles, ne sont pas protégés en cas de faillite ou si l'entreprise est trouvée coupable d'une infraction.

Les travailleuses autonomes sont moins susceptibles d'embaucher du personnel dans leur entreprise. En 2001, 61 p. 100 des entreprises appartenant à des femmes étaient administrées par des travailleuses indépendantes à leur propre compte (TIPC) (c.-à-d. sans personnel salarié), tandis que 39 p. 100 comptaient au moins une employée ou un employé. Chez les travailleurs autonomes, on relevait la même proportion de TIPC ainsi que d'employeuses et d'employeurs (Delage 2002). Au cours de la dernière décennie, le nombre d'entreprises appartenant à des TIPC a augmenté plus rapidement (tant chez les hommes que chez les femmes) que les entreprises comptant du personnel rémunéré (Hughes 1999).

Les travailleuses autonomes sont plus susceptibles que les travailleurs autonomes de travailler à temps partiel. Le travail à temps partiel est particulièrement courant chez les travailleuses autonomes sans personnel. En 1997, près de la moitié des travailleuses indépendantes à leur propre compte (45,7 p. 100) travaillaient à temps partiel, comparativement à seulement 17,4 p. 100 de leurs homologues masculins (Hughes 1999).

Les gains des travailleuses autonomes sont inférieurs à ceux des salariées. Les analyses de la rémunération des travailleuses et travailleurs autonomes effectuées en 1994 ont révélé que près des trois quarts des travailleuses autonomes (72 p. 100) ont gagné moins de 20 000 $ cette année-là, comparativement à 48 p. 100 chez les femmes ayant un emploi rémunéré (Lin *et al.* 1999). Le revenu moyen des femmes TIPC était de 14 800 $, ce qui est considérablement inférieur à la moyenne de 28 800 $ chez les salariées (un écart de 55 p. 100) (Lin *et al.*, cité dans Jackson *et al.* 2000).

Les travailleuses autonomes qui sont aussi des employeuses gagnent davantage que les travailleuses autonomes qui travaillent seules. En 1994, 6 TIPC sur 10 (hommes et femmes confondus) gagnaient moins de 20 000 $; seul 1 sur 10 gagnait plus de 50 000 $ (Jackson *et al.* 2000). Des analyses plus récentes des revenus du travail autonome confirment que les TIPC gagnent moins que les employeuses et employeurs. En 1999, plus du tiers des TIPC avaient un revenu net inférieur à 20 000 $, comparativement à seulement 14 p. 100 des employeuses et employeurs (Delage 2002).

L'écart des revenus entre les femmes et les hommes vaut aussi pour les travailleuses et travailleurs autonomes. Chez les travailleuses et travailleurs à temps plein, les travailleuses autonomes gagnent 67,3 p. 100 de ce que gagnent les travailleurs autonomes (Jackson *et al.* 2000).

La rémunération inférieure des femmes comparativement à celle des hommes est attribuable au travail à temps partiel, aux responsabilités liées au soin des enfants et à l'entretien de la maison ainsi qu'à une plus forte concentration dans les industries de services. On a avancé un certain nombre de raisons pour expliquer l'écart de revenu entre les hommes et les femmes propriétaires d'entreprise, notamment que les femmes sont plus susceptibles que les hommes de s'occuper de leur entreprise à temps partiel (Tal 2000). On

a également soutenu que le « deuxième poste de travail » des femmes (prendre soin des enfants) les empêche de consacrer davantage d'énergie à leur entreprise (Losocco 1997). On a aussi invoqué le manque d'expérience de l'industrie et la concentration des femmes dans les secteurs mal rémunérés pour expliquer les écarts de revenu entre les sexes (Mirchandani 1999).

Les travailleuses et travailleurs autonomes travaillent de plus longues heures que les salariées et salariés. Bien que leur revenu soit inférieur, les travailleuses et travailleurs autonomes travaillent en moyenne de plus longues heures que les personnes qui occupent un emploi rémunéré. Delage (2002) a constaté que chez les travailleuses et travailleurs autonomes à temps plein, la semaine moyenne de travail était de 48,8 heures, comparativement à 40 heures chez les personnes occupant un emploi à temps plein. Les hommes ont en moyenne tendance à travailler plus d'heures que les femmes. La semaine de travail moyenne des employeuses et employeurs est également plus longue que celle des TIPC.

Profil personnel

Les travailleuses et travailleurs autonomes sont, en moyenne, plus âgés que les personnes occupant un emploi rémunéré; toutefois, c'est chez les travailleuses autonomes de moins de 30 ans que l'on a constaté le plus gros de la récente croissance. Collectivement, les travailleuses et travailleurs autonomes du Canada ont tendance à être plus âgés, en moyenne, que les travailleuses et travailleurs salariés; seulement 25 p. 100 d'entre eux sont âgés de moins de 35 ans. Près de 70 p. 100 des entrepreneures (avec du personnel) sont âgées de 34 à 55 ans (Delage 2002).

Toutefois, certains indices donnent à penser qu'au cours des dernières années, un nombre toujours croissant de plus jeunes femmes ont opté pour le travail autonome. De 1991 à 1996, on a observé une croissance de 44,3 p. 100 du travail autonome chez les femmes. Les femmes de moins de 30 ans ont été responsables d'une bonne partie (80 p. 100) de la croissance (Korabik et Rosin 2002).

Les immigrantes et immigrants constituent un segment petit mais important des travailleuses et travailleurs autonomes. Ils ont tendance à travailler dans les secteurs les moins bien rémunérés et gagnent moins que les membres des minorités ou les travailleuses et travailleurs non immigrants. Les immigrantes et immigrants représentent 17,7 p. 100 des travailleuses et travailleurs autonomes (la proportion est la même chez les hommes et chez les femmes) (Delage 2002). Il est à noter que la plupart des immigrantes et immigrants qui travaillent à leur compte sont arrivés au Canada pendant leur jeunesse — le tiers avant l'âge de 15 ans et un autre tiers entre 15 et 29 ans (Delage 2002). En ce qui a trait au travail autonome, on trouve un nombre disproportionné d'immigrantes et d'immigrants et de membres d'autres minorités dans les emplois moins bien rémunérés du secteur tertiaire, où ces personnes gagnent également moins que leurs homologues non immigrants ou membres de minorités (Jackson *et al.* 2000).

Ségrégation professionnelle et sectorielle

Les divisions selon le sexe dans les secteurs professionnels du travail rémunéré existent aussi chez les travailleuses et travailleurs autonomes. Les personnes qui travaillent à leur compte constituent un groupe incroyablement diversifié, qui comprend des professionnelles et professionnels ainsi que des propriétaires d'entreprise bien rémunérés, des petits détaillants et des prestataires d'une grande variété de services commerciaux et personnels. Les femmes propriétaires d'entreprise sont surreprésentées dans le secteur de la vente au détail (44 p. 100 des travailleuses autonomes, comparativement à 15 p. 100 des hommes) (Delage 2002). Pour leur part, les travailleurs autonomes sont surreprésentés dans les métiers et les industries de cols bleus. Brown *et al.* (2001) ont fait état de taux de participation en déclin dans le secteur des échanges et du commerce de détail et d'un taux de participation croissant dans les services commerciaux depuis 1977 chez les travailleuses autonomes. Toutefois, les secteurs du travail autonome qui ont connu le plus fort taux de croissance au cours des années 1990 comprennent les services sociaux hors établissement — surtout les services de garde d'enfants, avec une augmentation de 39 p. 100 de 1991 à 1996 — et une autre catégorie qui comprend les concierges et les services d'entretien ménager. Ces emplois (surtout des TIPC) sont occupés de manière disproportionnée par des femmes (Industrie Canada 1998).

Sécurité financière et accès au crédit

Les faibles revenus, les moindres compétences commerciales et l'accès plus limité au crédit et au financement compromettent la stabilité financière des travailleuses autonomes. Le travail autonome impose plusieurs autres contraintes à la capacité des femmes d'atteindre la stabilité financière et de connaître le succès. Tout d'abord, les revenus inférieurs des travailleuses autonomes et leur manque d'accès aux avantages sociaux les rendent plus susceptibles d'être pauvres (Lochhead et Scott 2000). En outre, des enquêtes révèlent que les femmes ont davantage tendance que les hommes à utiliser leurs épargnes personnelles pour financer leur entreprise (Brown *et al.* 2001).

Selon des recherches précédentes, les travailleuses autonomes, comparativement aux hommes, possèdent moins d'expérience des affaires et de la gestion et risquent davantage de cesser leurs activités (Srinivasan *et al.* 1994). On a affirmé que les faillites d'entreprise étaient principalement attribuables aux faibles compétences administratives (Gasse et d'Amboise 1997, cité dans Brown *et al.* 2001). Plusieurs études ont documenté le fait que les entreprises appartenant à des femmes sont plus petites et ont un plus petit chiffre d'affaires (Moore 1999; Riding et Swift 1990). On a laissé entendre que la croissance plus faible des entreprises appartenant à des femmes est due à la motivation et aux attentes des travailleuses autonomes, au manque de ressources, aux exigences de la prestation de soins et à l'absence de modèles de comportement (Brown *et al.* 2001; Lee-Gosselin et Grise 1990). Les résultats d'autres études donnent toutefois à penser que les taux de croissance des entreprises appartenant à des femmes et de celles qui appartiennent à des hommes se ressemblent davantage qu'on ne l'avait cru précédemment (BDC 1997).

Bien que les travailleuses autonomes perçoivent une discrimination selon le sexe dans les pratiques de prêt, la plupart des études révèlent que les taux d'approbation sont

fondés sur des facteurs liés à l'entreprise (p. ex. taille de l'entreprise, secteur, situation juridique de l'entreprise) plutôt que sur le sexe. Il peut toutefois exister des différences entre les sexes dans les conditions d'octroi des prêts. Le Centre canadien du marché du travail et de la productivité (1995) a résumé les obstacles particuliers auxquels se heurtent les entrepreneures pour réussir en affaires :

- les attitudes des prêteurs et des fournisseurs;
- la surreprésentation des femmes dans les secteurs du commerce au détail et des services (où le travail est caractérisé par une forte demande et un piètre rendement financier);
- le manque de formation en gestion et d'expérience opérationnelle;
- des réseaux de soutien limités.

Selon une étude, 38 p. 100 des femmes propriétaires d'entreprise estimaient que la discrimination selon le sexe avait rapport aux obstacles qu'elles devaient surmonter pour traiter avec leur clientèle, leurs fournisseurs et les banques (Lee-Gosselin et Grise 1990).

Bien qu'on ait spéculé sur le fait que les banques sont moins enclines à accorder du crédit et des prêts aux femmes propriétaires d'entreprise, les constatations à ce jour ne sont pas concluantes. Plusieurs études pancanadiennes ont montré que lorsque l'on tient compte des différences structurelles (p. ex. la taille de la société, le type d'industrie, l'âge), les différences entre les sexes disparaissent (Fabowala *et al.* 1995). Une autre étude, réalisée par l'Association des banquiers canadiens en 1996, a montré que les femmes doivent offrir davantage de garanties que les hommes (74 p. 100, comparativement à 64 p. 100 pour les hommes). On exige plus souvent des femmes (25 p. 100) que des hommes (13 p. 100) que leur conjoint endosse le prêt (Légaré et St-Cyr 2000). En outre, certaines études ont relevé des différences entre les sexes en ce qui a trait aux taux d'intérêt et à l'imposition de conditions de prêt (Riding et Swift 1990; Thompson, Lightstone & Co. Ltd. 1998). Ces différences peuvent être attribuables à l'absence de biens affectés en garantie, courante dans le secteur des services.

Les entreprises à domicile sont moins susceptibles d'avoir accès au crédit aux entreprises. On a récemment documenté le fait que les entreprises à domicile sont souvent jugées non admissibles aux prêts aux entreprises, ce qui oblige les propriétaires d'une entreprise à domicile à s'en remettre aux cartes de crédit et aux prêts personnels (Jurik 1998). Voilà qui entrave sérieusement les entrepreneures, puisque près de 70 p. 100 des entreprises appartenant à des femmes démarrent à domicile (CFC 1998).

Les travailleuses et travailleurs autonomes ont des sentiments mitigés à l'égard d'un régime d'assurance fédéral qui leur assurerait un soutien du revenu en cas de pertes d'entreprise ou de pertes de revenus. Développement des ressources humaines Canada (DRHC) a publié récemment une étude fondée sur les résultats de 14 groupes de discussion auprès de travailleuses et travailleurs autonomes partout au Canada (Gower et Allard 2000). La plupart de ces personnes ont fait état de périodes de ralentissement des affaires. Parmi les stratégies utilisées pour composer avec la perte de revenus figuraient la recherche de travail rémunéré supplémentaire, l'épargne préalable, l'utilisation d'une marge de crédit ou le recours à un prêt, et le fait de compter sur le revenu de la conjointe ou du conjoint.

Lorsqu'on a demandé aux participantes et participants leurs commentaires sur l'éventuelle adoption d'un régime d'assurance-emploi pour les travailleuses et travailleurs autonomes, bon nombre ont eu des réactions ambivalentes :

- préoccupations au sujet de l'exécution d'un programme de ce genre;
- confusion au sujet de la détermination des prestations, étant donné la fluctuation des revenus;
- doutes quant à l'obtention des prestations au moment opportun pour éviter la fermeture de l'entreprise;
- croyance selon laquelle un régime de ce genre est inutile, étant donné que pour réussir, une entrepreneure ou un entrepreneur doit pouvoir planifier en fonction des ralentissements prévus de l'économie;
- sentiment qu'un régime d'assurance fédéral est contraire à l'esprit d'entreprise.

Les travailleuses et travailleurs autonomes se ressemblent en ce qui a trait à la préparation à la retraite; les employeuses et employeurs ainsi que les gestionnaires et les professionnelles et professionnels sont mieux préparés. Le sondage auprès des travailleuses et travailleurs indépendants (Delage 2002) comportait une question sur les épargnes en vue de la retraite. Dans l'ensemble, 90 p. 100 ont dit avoir certaines économies en vue de la retraite (environ 88,5 p. 100 des femmes et 92 p. 100 des hommes). On a observé des taux considérablement plus élevés d'épargne chez les employeuses et employeurs que chez les TIPC. En outre, les personnes qui travaillaient dans le secteur tertiaire présentaient des taux inférieurs à la moyenne (84 p. 100) comparativement aux gestionnaires et aux professionnelles et professionnels (95 p. 100). Cette étude est limitée par le fait qu'aucun renseignement n'a été recueilli au sujet des sommes épargnées en vue de la retraite ou pour déterminer si elles étaient suffisantes.

L'accès aux régimes d'assurance privés et leur utilisation

La majorité des travailleuses autonomes n'ont pas souscrit d'assurance privée. Dans un sondage auprès d'un échantillon aléatoire de 802 travailleuses et travailleurs autonomes du Canada, seul le tiers environ (29 à 33 p. 100) ont déclaré avoir souscrit une assurance-invalidité à long terme, une assurance-invalidité à court terme et une assurance pour les soins médicaux et dentaires (Compas 2000). Plus de la moitié de l'échantillon a déclaré n'avoir aucune protection de la sorte. Dans le plus récent sondage national auprès des travailleuses et travailleurs autonomes, 40 p. 100 ont affirmé avoir une assurance-maladie supplémentaire et 42 p. 100 ont déclaré avoir souscrit une assurance-invalidité (les proportions étaient les mêmes pour les hommes et les femmes) (Delage 2002).

Les TIPC, les plus jeunes et les moins bien rémunérés, étaient moins susceptibles de souscrire une assurance que les employeuses et employeurs et que les gestionnaires ou les professionnelles et professionnels. La majorité obtenaient une assurance de l'une de trois sources suivantes : le régime d'un conjoint ou d'une conjointe, une assurance privée ou la protection d'un régime souscrit par l'intermédiaire d'une association (Delage 2002).

Le coût d'une assurance-invalidité constituait un obstacle sérieux pour les travailleuses et travailleurs autonomes, surtout dans la catégorie des faibles revenus. Dans le sondage Compas, l'obstacle le plus souvent mentionné concernant l'accès aux prestations était le coût (62 p. 100 des répondantes et répondants). Chez les personnes qui avaient souscrit au moins un type d'assurance-invalidité privée, plus de 30 p. 100 ont dit payer des primes totales d'au moins 1 000 $ par année; 50 p. 100 ont déclaré payer entre 500 $ et 1 000 $ et 25 p. 100 ont dit payer moins de 500 $. De même, dans le sondage national auprès des travailleuses et travailleurs autonomes, le coût était la raison la plus souvent invoquée pour ne pas souscrire d'assurance-invalidité (40 p. 100 de l'échantillon). Trente-deux pour cent n'y avaient pas songé ou remettaient à plus tard; 18 p. 100 croyaient que la dépense n'en valait pas la peine; et 4 p. 100 n'y étaient pas admissibles (Delage 2002).

Les travailleuses autonomes sont moins susceptibles que les travailleurs autonomes de souscrire une assurance-invalidité. Les travailleuses autonomes étaient moins susceptibles que les hommes de souscrire une assurance-invalidité (28 p. 100 contre 43 p. 100, respectivement). L'assurance, comme on pouvait s'y attendre, est moins accessible aux personnes à faible revenu. Parmi les personnes qui ont déclaré avoir une assurance-invalidité, 41 p. 100 gagnaient 60 000 $ ou plus, tandis que seulement 23 p. 100 gagnaient moins de 20 000 $ par année.

Les gestionnaires ainsi que les professionnelles et professionnels paient des primes d'assurance moindres que les gens de métier et les cols bleus. Lors d'une enquête auprès des compagnies d'assurance du Canada, les personnes exerçant une profession rémunérée payaient en général des primes inférieures, puisqu'on jugeait qu'elles présentaient un plus faible risque (Mercer 2000). Les cols blancs (p. ex. médecins, avocates et avocats) payaient des primes d'environ 40 p. 100 inférieures à celles des cols bleus ou des gens de métier.

Des antécédents médicaux empêchent certaines travailleuses et certains travailleurs autonomes de souscrire une assurance-invalidité privée. Dans certains cas, ces personnes peuvent se voir refuser une assurance-invalidité en raison d'un état ou de symptômes préexistants. Dans l'enquête auprès des travailleuses et travailleurs autonomes, 3,6 p. 100 ont invoqué leur non-admissibilité à l'assurance-invalidité comme principale raison de ne pas souscrire (Delage 2002).

Travail autonome : entrée et sortie

L'entrée des femmes sur le marché du travail autonome est reliée aux taux de chômage. Des analyses réalisées par Lin *et al.* (1999) pour la période de 1982 à 1994 ont révélé que l'arrivée des femmes sur le marché du travail autonome est légèrement, mais significativement, reliée aux taux de chômage, particulièrement au taux d'emplois rémunérés à temps plein. Cela donne à penser que les pertes d'emploi des femmes (qui ont été particulièrement frappantes dans le secteur public, ainsi que dans les secteurs de la santé, de l'éducation, du commerce de détail et du tourisme) pourraient exercer une certaine influence sur l'entrée des femmes sur le marché du travail autonome. Les femmes qui ont été absentes du marché du travail peuvent aussi opter pour le travail autonome si leur conjoint ou leur partenaire perd son emploi. Les jeunes semblent plus susceptibles à la fois

d'opter pour le travail autonome et d'y renoncer. Il n'y a pas de corrélation entre la scolarité et l'entrée sur le marché du travail autonome, mais les personnes plus instruites semblent persévérer plus longtemps.

L'emploi et le revenu du conjoint, et le fait d'avoir ou non des enfants, influent sur l'intégration des femmes au marché du travail autonome et sur leur sortie. Si le conjoint est travailleur autonome, la femme est beaucoup plus susceptible d'opter pour ce genre de travail. Par contre, si le conjoint occupe un emploi rémunéré à temps plein toute l'année (situation associée aux avantages liés à l'emploi et à une plus grande sécurité du revenu), ce facteur interviendra dans le maintien du travail autonome et dans la réduction de la dépendance du ménage à l'égard du revenu provenant du travail autonome. Dans le cas des femmes, le fait d'avoir au foyer des enfants à charge de moins de cinq ans est associé à une plus grande probabilité d'opter pour le travail autonome et de le quitter (Lin *et al.* 1999). Cette constatation appuie l'idée voulant que certaines femmes choisissent le travail autonome pour aider à conjuguer un travail rémunéré et le soin de jeunes enfants. Ce « choix » peut être fonction des difficultés occasionnées lorsqu'un emploi rémunéré n'est pas assez souple, ou il peut correspondre aux besoins des employées et aux situations où la disponibilité et les coûts de la garde d'enfants posent problème.

Congé de maternité

La très grande majorité des travailleuses autonomes prennent moins de quatre semaines de congé de maternité. Pour les travailleuses autonomes, le fait de porter des enfants et de les mettre au monde ou de les adopter présente des difficultés considérables . Parce qu'elles ne sont pas admissibles à l'assurance-emploi, il n'y a aucun remplacement du revenu pendant la période de congé. Compte tenu du faible revenu moyen des travailleuses autonomes, il leur est presque impossible de mettre de l'argent de côté. En outre, le retrait du marché du travail entraîne habituellement la perte de clients et empêche le réseautage qui permet de recruter une nouvelle clientèle (Schetagne 2000). Par conséquent, dans la quasi-majorité des cas, les travailleuses autonomes retournent au travail peu de temps après avoir accouché ou adopté un enfant. Un rapport de Statistique Canada a montré que 80 p. 100 des travailleuses autonomes reprenaient le travail dans les quatre semaines suivant l'accouchement, comparativement à seulement 16 p. 100 des salariées. Ces dernières prenaient en moyenne près de six mois de congé (ce qui correspond à la période pendant laquelle sont versées des prestations de maternité ou de congé parental) (Marshall 1999).

Les travailleuses autonomes sont plus susceptibles que les travailleurs autonomes de se montrer intéressées par l'élargissement des congés de maternité et des congés parentaux aux travailleuses et travailleurs autonomes. Dans un sondage auprès d'un échantillon aléatoire de 802 travailleuses et travailleurs autonomes, 54,3 p. 100 des répondantes se sont montrées intéressées par l'élargissement des prestations parentales et de maternité aux travailleuses et travailleurs autonomes (pourcentage légèrement plus élevé par rapport à 41,7 p. 100 chez les hommes) (Compas 2000).

Associations et réseaux professionnels

Environ le quart des travailleuses autonomes sont membres d'une association. L'enquête nationale auprès des travailleuses et travailleurs autonomes a révélé que 25 p. 100 étaient membres d'une association, soit un peu moins que les hommes (Delage 2002). Près de la moitié des membres d'associations gagnaient 60 000 $ ou plus, tandis que seulement 14 p. 100 des personnes gagnant moins de 20 000 $ étaient membres d'une association.

La recherche a permis de constater que le réseautage, particulièrement entre les entrepreneures, est décisif pour nouer des relations d'affaires, obtenir de l'information et réduire l'isolement. Les associations professionnelles et les réseaux non structurés peuvent être une précieuse source d'information et de soutien pour les travailleuses autonomes. Comparativement aux hommes, les entrepreneures se fient davantage aux recommandations, aux événements communautaires et aux prospectus (Van Aiken *et al.* 1994). On a signalé que la réussite des petites entreprises appartenant à des femmes est attribuable à leur participation proactive à des réseaux de petites entreprises (André 1992). Selon les constatations issues des groupes de discussion organisés par Gower et Allard (2000), le réseautage était essentiel à la réussite des entreprises appartenant à des femmes; non seulement il aidait à obtenir des recommandations et des conseils aux entreprises, mais il aidait aussi à réduire la solitude associée à certains types d'emplois autonomes et offrait une tribune où discuter des problèmes et des solutions d'affaires.

La plupart des participantes et des participants aux groupes de discussion étaient membres de réseaux non structurés. Parmi les raisons invoquées pour ne pas appartenir à une association professionnelle, mentionnons le coût, le manque de temps et le manque de connaissances sur les associations qui pourraient convenir. Les personnes membres d'une association professionnelle ont indiqué que celle-ci leur donnait accès à de la formation et à des conférences, et leur permettait d'apprendre des autres et d'obtenir des renseignements, de se tenir à jour et d'exercer des pressions auprès du gouvernement.

Grâce aux associations, certaines travailleuses et certains travailleurs autonomes peuvent avoir accès à des prestations dentaires à des prestations de maladie ou à d'autres types de prestations. Dans les groupes de discussion organisés par Gower et Allard (2000), peu de travailleuses autonomes ont mentionné que leur association leur offrait des prestations dentaires ou des prestations de maladie. Le sondage national réalisé par Compas (2000) a fait état de constatations semblables; seulement 18 p. 100 des personnes interrogées ont affirmé avoir souscrit de l'assurance privée par l'intermédiaire d'une association professionnelle. Toutefois, dans l'étude nationale sur les travailleuses et travailleurs autonomes, entre 37 et 39 p. 100 des membres d'associations ont indiqué que leur association leur offrait des régimes d'assurance dentaire ou d'assurance-invalidité (Delage 2002).

On a relevé diverses lacunes dans les services offerts aux travailleuses autonomes. Les recherches précédentes sur les travailleuses autonomes ont examiné leurs besoins de services et de soutien et ont débouché sur des propositions précises pour combler les lacunes dans les services. Par exemple, Belcourt *et al.* (1991) ont proposé la création d'un bureau national

d'information, des incitatifs financiers et des subventions pour la formation professionnelle et les cours, ainsi que l'encouragement des banques et des coopératives de crédit pour qu'elles évaluent l'efficacité de leurs services aux travailleuses autonomes. Dans le même ordre d'idées, Lavoie (1991, cité dans Brown *et al.* 2001) a signalé qu'il fallait améliorer l'accès des entrepreneures au financement, leur faciliter l'accès à l'information sur les services et les programmes existants, leur offrir plus d'orientation et de formation, et améliorer leurs possibilités de réseautage et de mentorat.

Résumé

Les femmes constituent une proportion considérable et croissante des travailleurs autonomes au Canada. Traditionnellement, le travail créé par ces personnes a été concentré dans les secteurs du commerce de détail et des services, surtout dans le cadre d'un travail à leur propre compte. Si l'on reconnaît qu'il y a eu une croissance considérable dans le travail autonome des femmes professionnelles et gestionnaires, la concentration des femmes dans le travail moins bien rémunéré, à leur propre compte, à temps partiel et à domicile est bien documentée. Cette situation a des répercussions sur la capacité des femmes de gagner un revenu suffisant et, par conséquent, sur leur capacité de planifier et d'épargner en vue de la maternité, de la maladie et d'autres obligations familiales. Elle limite également la mesure dans laquelle elles peuvent souscrire une assurance-maladie et une assurance-invalidité complémentaire et épargner en vue de la retraite. Il est aussi difficile pour les travailleuses autonomes d'assurer la viabilité économique de leur entreprise en raison de leur accès limité au crédit, de leur moins grande participation à des associations, de leurs moindres compétences en affaires, d'un moins grand nombre d'entreprises constituées en personne morale et d'une plus grande responsabilité à l'égard du soin des enfants et de l'entretien ménager. Fait ironique, les employeuses doivent notamment cotiser à l'assurance-emploi pour que leurs employées et employés bénéficient d'une certaine sécurité du revenu, par exemple en cas de maladie, d'accouchement ou d'adoption, alors qu'elles-mêmes n'ont pas la même protection. C'est peut-être en raison de leur plus faible potentiel de gains et de leurs plus grandes responsabilités en matière de prestation de soins que les travailleuses autonomes sont plus susceptibles que les hommes de se dire favorables à l'idée d'un régime d'assurance fédéral.

3. MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE ET MÉTHODE DELPHI

Cette étude nationale sur les travailleuses autonomes comportait trois phases. Au cours de la première, nous avons interviewé un échantillon de travailleuses autonomes pour documenter les difficultés auxquelles elles se heurtaient. Au cours de la phase 2, nous avons réalisé des entrevues avec des porte-parole de divers groupes d'intervenantes et intervenants, y compris un nouvel échantillon de travailleuses autonomes, pour élaborer d'éventuelles options stratégiques visant à améliorer la sécurité du revenu des travailleuses autonomes. La phase 3 consistait en un dernier sondage pour évaluer les opinions définitives des travailleuses autonomes et des autres intervenantes et intervenants sur les options stratégiques, après lecture des opinions et des commentaires des membres d'autres groupes d'intervenantes et intervenants. Au total, nous avons effectué des entrevues avec 168 travailleuses autonomes exerçant diverses professions et avec 56 représentantes et représentants des gouvernements, des institutions financières, des associations professionnelles et d'autres organismes.

Phase 1

Recrutement des participantes

Nous voulions recruter 100 travailleuses autonomes pour la phase 1, en assurant une représentation de femmes appartenant à faible revenu et à revenu élevé, et des diverses régions du Canada; nous souhaitions aussi la participation des minorités visibles et des Autochtones.

Un certain nombre de stratégies ont été mises en oeuvre pour solliciter la participation, notamment :

- des annonces par l'intermédiaire d'associations et de réseaux offrant une adhésion ou des services aux travailleuses autonomes;
- l'accès à un registre national des travailleuses autonomes et le recrutement par courriel;
- la consultation d'annuaires téléphoniques et des appels impromptus;
- des recommandations et le bouche à oreille;
- des annonces sur le site Web du Centre for Families, Work and Well-Being de l'université de Guelph, le site Web de la Banque royale et dans la revue *Guelph Alumnus*.

Au départ, nous visions une représentation à peu près égale des femmes appartenant aux catégories de la prestation de soins et des professions. Toutefois, en raison de la difficulté à trouver des femmes prestataires de soins, nous avons élargi nos critères afin d'inclure des travailleuses autonomes qui offraient des services personnels ou qui exploitaient de petites entreprises.

Élaboration des protocoles d'entrevue

Nous avons élaboré un protocole d'entrevue et l'avons modifié légèrement pour l'utiliser dans des sondages auprès de travailleuses autonomes des services de garde en milieu familial[2]. On trouvera un exemplaire du protocole d'entrevue à l'annexe A.

Démarche d'entrevue
Les entrevues pour les phases 1 et 2 ont été réalisées par téléphone, en anglais et en français, et ont été enregistrées sur bandes audio. La plupart des entrevues de la phase 1 ont duré entre 45 et 60 minutes.

Les réponses aux questions fermées ont été inscrites directement dans une base de données et certaines parties des réponses aux questions ouvertes ont été transcrites.

Phases 2 et 3

Méthode Delphi
Nous avons adopté, pour les deux dernières phases, la méthode Delphi (Turoff 1975). Les spécialistes des sciences sociales utilisent cette technique itérative pour faciliter la prise de décisions concernant des questions stratégiques. Elle comporte au moins deux séries de contacts avec des informatrices et informateurs clés représentant divers groupes d'intervenantes et intervenants. On résume les réponses à la première série de questions et l'information est communiquée aux répondantes et répondants, auxquels on demande de tenir compte du point de vue des autres groupes d'intervenantes et intervenants avant de répondre à une dernière série de questions.

Dans cette étude, on cherchait avant tout à déterminer les options stratégiques susceptibles de protéger la sécurité économique des travailleuses autonomes, particulièrement lorsque leur revenu d'entreprise est interrompu par une maladie ou par l'obligation de prodiguer des soins à la famille. On a demandé à nos informatrices et informateurs clés (décrits plus loin) d'envisager trois options stratégiques et de formuler des commentaires quant à leur importance, à leur bien-fondé (c.-à-d. préoccupations, avantages) et à leur faisabilité. Un autre but important de l'étude était de documenter la façon dont les gouvernements (p. ex. paliers fédéral et provincial, organismes gouvernementaux et programmes de formation) et le secteur privé (p. ex. banques, compagnies d'assurances, associations professionnelles) pouvaient appuyer la viabilité économique des entreprises appartenant à des femmes ainsi que celle des travailleuses autonomes à leur compte.

Aperçu des diverses options stratégiques
Avant de déterminer les principales options stratégiques à retenir, on a organisé une série de réunions de l'équipe de recherche et réalisé un certain nombre d'entrevues préliminaires auprès d'une série d'intervenantes et intervenants pour réunir de l'information. Afin de limiter la durée des entrevues à moins d'une heure, notre équipe de recherche a décidé de se pencher sur les trois options stratégiques suivantes :

Option 1 : Régime de type assurance-emploi
Un régime gouvernemental pourrait ressembler à l'actuel régime d'AE ou y être ajouté. Ce régime offre actuellement les avantages suivants :

- jusqu'à 15 semaines de prestations de maternité;
- jusqu'à 35 semaines de prestations parentales;
- de 2 à 15 semaines de prestations de maladie.

En ce qui a trait aux **prestations,** si une employée ou un employé est admissible, cette personne reçoit 55 p. 100 de la moyenne des gains hebdomadaires assurables jusqu'à un maximum de 413 $ par semaine grâce au régime d'AE, avec un supplément pour les personnes appartenant à une famille à faible revenu avec des enfants à charge.

Option 2 : Régime d'épargne exonéré d'impôt
L'argent pourrait être déposé dans un régime d'épargne individuel exonéré d'impôt, semblable à un Régime enregistré d'épargne-retraite (REER), pour en être retiré si une maladie à court terme ou à long terme ou des obligations familiales éliminaient ou limitaient les entrées de fonds d'une entreprise en exploitation. L'argent retiré ne pourrait être imposé, à condition d'être remboursé, sur une période de 10 à 15 ans ou, s'il était imposé, il pourrait l'être à un taux d'imposition marginal plus faible au cours de cette année-là.

Option 3 : Assurance privée
Les personnes pourraient souscrire une assurance privée qui offrirait un soutien du revenu pour divers types de congés (p. ex. congé de maternité, congé pour obligations familiales).

Choix et recrutement des participantes et participants
Pour les phases 2 et 3, nous cherchions à recruter un nouvel échantillon de travailleuses autonomes de partout au Canada (environ 60 femmes) ainsi que 60 représentantes et représentants d'autres groupes d'intervenantes et intervenants.

Ces autres groupes comprenaient :

- des directrices générales et directeurs généraux ou des présidentes et présidents d'associations de travailleuses et travailleurs autonomes ainsi que des représentantes et représentants d'organismes offrant des programmes de formation aux travailleuses et travailleurs autonomes;
- des responsables de la planification financière ainsi que des gestionnaires de prêts et des cadres supérieurs de banques et de coopératives de crédit;
- des prestataires d'assurance ou des courtières et courtiers d'assurance;
- des propriétaires ou des directrices ou directeurs d'agences de garde en milieu familial qui font appel aux services de responsables de services de garde travaillant à leur compte;
- des représentantes et représentants des gouvernements fédéral et provinciaux.

Nous avons pris des moyens semblables à ceux qui avaient été utilisés dans la phase 1 pour recruter des travailleuses autonomes (p. ex. au moyen de recommandations, d'annonces sur des sites Web et d'appels impromptus). Pour recruter les intervenantes et intervenants, nous avons tout d'abord dressé une liste exhaustive des organismes que représentent les cinq différents groupes d'intervenantes et intervenants et qui sont situés dans diverses régions du Canada. Nous avons ensuite communiqué avec ces organismes par téléphone et par télécopieur, et nous avons tenté de trouver la personne possédant le plus de compétences et d'expérience en regard des buts du projet.

Établissement des protocoles d'entrevue
Au cours de la phase 2, nous avons élaboré un protocole d'entrevue différent, qui comportait un ensemble de questions de base (on a ajouté des questions à l'intention des représentantes et représentants de chaque groupe d'intervenantes et intervenants) pour obtenir des renseignements sur divers sujets qui nous intéressaient et pour tirer le meilleur parti des sphères de compétences particulières des répondantes et répondants. Nous avons ainsi élaboré huit protocoles d'entrevue différents pour cette phase. On trouvera à l'annexe B un exemplaire du protocole d'entrevue à l'intention des travailleuses autonomes[3].

En raison de récentes modifications législatives au Québec, notamment l'adoption de la *Loi sur l'assurance parentale* (projet de loi 140, approfondi au chapitre 8), il a fallu modifier le protocole d'entrevue pour les participantes et participants de cette province afin de permettre l'obtention de renseignements sur leurs attitudes à l'égard de cette loi.

Procédures d'entrevue
Les participantes et participants ont reçu plus d'information avant l'entrevue afin de pouvoir se familiariser avec les diverses options stratégiques ainsi qu'avec les dispositions de l'actuelle loi sur l'assurance-emploi. Les entrevues téléphoniques ont duré de 40 à 90 minutes et ont été enregistrées sur bande audio. Nous avons réalisé des entrevues personnelles avec des représentantes et représentants du gouvernement fédéral et du gouvernement du Québec.

Phase 3 : Collecte de données
Pour la dernière phase de collecte de données, nous avons fait parvenir aux participantes et participants à la phase 2 un résumé des constatations issues de la phase 2 (c.-à-d. les avantages et les inconvénients perçus relativement à chacune des options stratégiques) et leur avons demandé de répondre à un dernier sondage (voir l'annexe C). Le sondage leur a été expédié par courriel (ou par messager ou télécopieur dans les rares cas où la personne n'avait pas accès au courriel). On leur a ensuite demandé d'évaluer leur appui pour chacune des options stratégiques et d'indiquer si le niveau de leur appui avait augmenté ou diminué selon les modifications apportées aux diverses dimensions des options stratégiques.

Approbation sur le plan de l'éthique

Cette recherche a été approuvée, sur le plan de l'éthique, par le Ethics Review Committee for Research on Human Subjects de l'université de Guelph.

Défis posés par l'étude des travailleuses autonomes

Tout au long de la démarche de recherche, nous avons eu à relever un certain nombre de défis dont certains sont propres à ce groupe particulier de participantes et participants. En voici quelques-uns :

Temps exigé
La participation à cette étude a exigé beaucoup de temps. Bon nombre des femmes manquaient déjà de temps pour satisfaire aux exigences de leur entreprise. Plus de la moitié des femmes de notre échantillon (52 p. 100) travaillaient 50 heures ou plus par semaine, sans compter leurs

obligations personnelles et familiales. Un certain nombre de femmes se sont montrées intéressées par notre étude mais n'ont pu y participer ou ont annulé l'entrevue en raison d'autres contraintes de temps.

La phase 2 a été compliquée par le fait qu'elle nous obligeait à communiquer, en très peu de temps, des quantités considérables de renseignements techniques au sujet des diverses options stratégiques. Nous avons préparé une fiche d'information qui a été communiquée à l'avance à l'ensemble des participantes et participants, de même que certaines questions pour faciliter l'entrevue. Il reste que certaines personnes, tant des travailleuses autonomes que divers intervenants et intervenantes, ont dû mettre les bouchées doubles en raison des courts délais impartis pour assimiler l'information.

Recrutement des travailleuses autonomes « nominales »
Il nous a été difficile de recruter des travailleuses autonomes « nominales » , c.-à-d. les femmes embauchées à forfait surtout par un organisme (p. ex. des prestataires de services de garde affiliées à une agence). Nos stratégies de recrutement ne nous ont pas permis de joindre ce sous-groupe de travailleuses autonomes, et les agences qui les embauchent hésitaient à annoncer notre étude à leurs travailleuses.

Application d'un critère de participation fixe
La détermination de critères de sélection pertinents a également été difficile. Nous voulions tout d'abord interviewer des femmes dont le travail autonome constituait la première source de revenu et qui étaient travailleuses autonomes depuis au moins six mois. Les personnes qui avaient accès à l'assurance-emploi allaient être exclues. Toutefois, plusieurs travailleuses autonomes qui ne satisfaisaient pas à ces critères se sont dites intéressées à participer. Quelques femmes avaient un travail à temps partiel en plus de leur travail autonome, afin d'avoir accès aux prestations de maternité. D'autres n'étaient pas propriétaires de leur entreprise depuis au moins six mois mais avaient déjà été travailleuses autonomes. Nous avons estimé que nous pourrions obtenir des indications précieuses de ces femmes et avons décidé d'élargir nos critères pour les inclure, à condition que leur travail autonome ne soit pas un passe-temps ou qu'il ne vienne pas compléter un emploi rémunéré.

4. CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEUSES AUTONOMES PARTICIPANTES ET DES AUTRES INTERVENANTES ET INTERVENANTS

Nous cherchions à documenter les expériences de deux différents groupes de travailleuses autonomes : les professionnelles (p. ex. avocates, comptables, consultantes en gestion), qui ont habituellement un plus grand potentiel de gains, et les prestataires de soins et de services personnels (p. ex. prestataires de services de garde en milieu familial, prestataires de services de relève, femmes de ménage), qui ont habituellement un potentiel de gains moins élevé. Nous prévoyions que l'expérience de ces deux groupes de femmes serait différente (p. ex. accès aux ressources, possibilités d'instruction et de formation, participation à des associations professionnelles) et engendrerait des opinions divergentes sur le type d'options stratégiques qui répondraient le mieux à leurs besoins.

Caractéristiques des travailleuses autonomes

Les participantes aux sondages des phases 1 et 2 comprenaient un échantillon représentatif de professionnelles autonomes, de TIPC travaillant dans le domaine des soins ou des services personnels, et de propriétaires de petites entreprises. Comme le montre le tableau 1, les femmes qui ont participé à notre étude travaillaient dans des domaines fort diversifiés et comprenaient des avocates, des planificatrices financières, des massothérapeutes, une cinéaste, des gardiennes d'enfants, des monitrices, des conseillères en affaires, des esthéticiennes et des propriétaires de boutique.

Parmi les femmes prestataires de soins et de services personnels, 21 étaient des responsables de familles de garde à leur compte. Ce groupe est fortement représenté parce que nous avions initialement l'intention de mettre en relief les femmes de cette catégorie professionnelle, à la fois parce qu'elles représentent une large proportion des travailleuses autonomes et que les responsables de familles de garde ainsi que les prestataires de services aux personnes handicapées et de services de relève jouent un rôle social important. Nous avons éprouvé des difficultés pour le recrutement de cet échantillon, que nous avons par la suite élargi pour y ajouter des travailleuses autonomes dans d'autres secteurs de la prestation de soins et de services, ainsi que des propriétaires de petites entreprises.

Le tableau 2 résume les caractéristiques de notre échantillon pour les trois phases de collecte des données. Nous avons interviewé 101 travailleuses autonomes au cours de la phase 1, 67 au cours de la phase 2 et 32 au cours de la phase 3[4].

Comme le montre le tableau 2, les participantes venaient de toutes les provinces du Canada. La majorité des femmes interviewées (121 sur 168, ou 72 p. 100) travaillaient à leur compte, sans personnel. Chez les propriétaires d'une entreprise ayant des employées ou employées, la très grande majorité en avait cinq ou moins, et les plus grosses entreprises n'en comptaient que 10 ou 11 tout au plus.

Notre échantillon comprenait à la fois des nouvelles propriétaires d'entreprise et des propriétaires d'expérience.

Tableau 1 : Professions et types d'entreprises appartenant à notre échantillon de travailleuses autonomes

Professionnelles et propriétaires d'entreprise dont les gains sont plus élevés *	**Prestataires de soins et de services et propriétaires d'entreprise dont les gains sont plus faibles**
Traductrice	Aide de bureau
Avocate	Gardienne d'enfants**
Comptable	Prestataire de services de nettoyage
Consultante en marketing/technique	Prestataire de soins aux animaux d'agrément
Consultante en gestion	Esthéticienne
Chiropraticienne	Massothérapeute
Architecte	Conseillère en beauté
Conceptrice de programmes	Commis comptable
Consultante en communications	Coiffeuse
Consultante en ressources humaines	Prestataire de soins de relève
Planificatrice financière	Tuteure/monitrice/formatrice
Thérapeute	Infirmière
Psychologue	Planificatrice immobilière
Rédactrice/consultante en édition/journaliste	Professeure de chant
Consultante en éducation	Actrice
Chercheuse	Monitrice de conditionnement physique
Vétérinaire	Coordonnatrice pour les mariages
Graphiste	Voyagiste
Archéologue	Couturière
Biologiste	Propriétaire – boutique de vêtements pour enfants
Consultante en gestion de projets	Propriétaire – fabrication
Formatrice/conférencière/consultante	Propriétaire – accessoires d'auto
Cinéaste/productrice	Propriétaire – broderie
Consultante en informatique	Propriétaire – librairie
Notaire	Propriétaire – clinique de santé
Consultante en nutrition	Propriétaire – boutique de location d'articles pour les mariages
Thérapeute en réadaptation	Propriétaire – salon de bronzage et de massage
Consultante en mieux-être	Propriétaire – galerie d'art
Consultante en politique sociale et en élaboration de programmes	
Recruteuse	
Conseillère d'orientation professionnelle	
Propriétaire – clinique médicale privée	
Propriétaire – restaurant	
Propriétaire – école de danse	
Propriétaire – clinique de santé	
Propriétaire – magasin d'articles de soins de santé	

Remarques :

* Les propriétaires d'entreprise (c.-à-d. qui ont du personnel) ont été inscrites dans la catégorie des revenus plus élevés si le revenu annuel net était supérieur à 30 000 $.

** Vingt et une participantes offraient des services de garde en milieu familial

Tableau 2 : Caractéristiques des travailleuses autonomes participant à l'étude

	Phase 1 (p. 100) (n = 101)	Phase 2 (p. 100) (n = 67)	Phase 3 (p. 100)* (n = 32)
Lieu géographique			
Ouest**	31	27	32
Ontario	24	30	35
Québec	25	22	10
Est***	21	21	23
Constituée en personne morale	15	19	22
Nombre d'employées et employés			
0	67	79	79
1-5	29	15	14
Plus de 5	4	6	7
État matrimonial			
Mariée/union de fait	68	66	71
Célibataire/divorcée/veuve	32	34	29
Au moins un enfant	68	64	54
Âge de la participante			18
21-34 ans	22	30	78
35-55 ans	72	61	78
55 ans et plus	6	9	4
Niveau de scolarité			
Secondaire ou moins	15	12	7
Études collégiales ou universitaires	13	11	7
Diplôme collégial	20	15	15
Diplôme universitaire ou d'études supérieures	52	62	70
Revenu d'entreprise net			
20 000 $ ou moins	50	55	40
De 20 001 $ à 30 000 $	17	9	12
De 30 001 $ à 50 000 $	26	22	28
De 50 001 $ à 70 000 $	2	9	16
70 001 $ et plus	5	5	4
Immigrantes	8	12	11

Remarques :
* Les participantes à la phase 3 étaient un sous-ensemble des participantes à la phase 2.
** Comprend la Colombie-Britannique, la Saskatchewan, l'Alberta, le Manitoba et les Territoires du Nord-Ouest.
*** Comprend le Terre-Neuve-et-Labrador, le Nouveau-Brunswick, la Nouvelle-Écosse et l'Île-du-Prince-Édouard.

En moyenne, ces femmes étaient travailleuses autonomes depuis cinq à six ans. Près de la moitié étaient propriétaires de leur entreprise depuis cinq ans ou moins. La majorité des femmes exploitaient une entreprise à domicile. Au cours de la phase 1, environ les deux tiers des entreprises étaient à domicile (66 p. 100). Pendant la phase 2, environ la moitié des femmes de l'échantillon (52 p. 100) exploitaient leur entreprise surtout à domicile.

Près du quart des travailleuses autonomes de notre échantillon de la phase 1 (24 p. 100) avaient un emploi rémunéré en plus de leur entreprise. La principale source de revenu de la majorité des participantes (95 p. 100) était toutefois leur entreprise. Cinq femmes ont indiqué que leur principale source de revenu n'était pas leur travail autonome. En plus de

leur emploi rémunéré, ces femmes travaillaient de 20 à 35 heures par semaine dans leur propre entreprise.

Les participantes à notre étude travaillaient en moyenne 45 heures par semaine dans leur entreprise (de 10 à 75 heures par semaine). La plus récente enquête nationale auprès des travailleuses et travailleurs autonomes a aussi révélé que le nombre d'heures travaillées par semaine était de 45 en moyenne (Delage 2002).

Comme dans le cas d'autres enquêtes (c.-à-d. Delage 2002, Hughes 1999), notre échantillon de participantes était plus âgé que les personnes qui occupent un emploi rémunéré. Environ les deux tiers des femmes avaient un mari ou un conjoint, et environ les deux tiers avaient des enfants (68 p. 100 au cours de la phase 1, 64 p. 100 au cours de la phase 2 et 54 p. 100 au cours de la phase 3). Chez les femmes ayant des enfants, 59 p. 100 avaient des enfants de 12 ans ou moins au cours de la phase 1 et 57 p. 100 avaient des enfants de 12 ans ou moins au cours de la phase 2.

Un faible pourcentage des femmes interviewées étaient des immigrantes, des Autochtones ou des femmes appartenant à une minorité visible. Au cours de la phase 1, 5 p. 100 des participantes étaient des Autochtones, tandis qu'au cours de la phase 2, elles représentaient 2 p. 100 des femmes interviewées. Pendant la phase 1, 8 p. 100 étaient des immigrantes, tandis qu'au cours de la phase 2, 12 p. 100 étaient des immigrantes et 9 p. 100 appartenaient à une minorité visible.

Comme dans le cas d'autres enquêtes auprès de travailleuses autonomes, nos répondantes gagnaient considérablement moins que des salariées. Plus de 50 p. 100 de l'ensemble des femmes de notre échantillon tiraient de leur entreprise un revenu net inférieur à 20 000 $ (voir la figure 1). Comme l'illustre la figure 2, les femmes travaillant dans les services de garde d'enfants et les services personnels (groupe B) avaient un revenu considérablement moindre que les professionnelles (groupe A).

De 52 à 70 p. 100 des participantes aux phases 1 à 3 possédaient un diplôme universitaire ou d'études supérieures. Étant donné le niveau de scolarité de nos participantes, les faibles revenus nous ont surpris.

La majorité des femmes que nous avons interviewées avaient souscrit un REER pour leur retraite. On leur a demandé quelles mesures elles avaient prises en vue de leur retraite. Quatre-vingt-quatre pour cent ont indiqué qu'elles possédaient un REER et 38 p. 100 avaient d'autres investissements; 40 p. 100 prévoyaient recevoir la pension d'un conjoint; 22 p. 100 allaient recevoir leur propre pension en raison d'un emploi antérieur et 27 p. 100 ont indiqué qu'elles recevraient un héritage.

Figure 1 : Revenu net

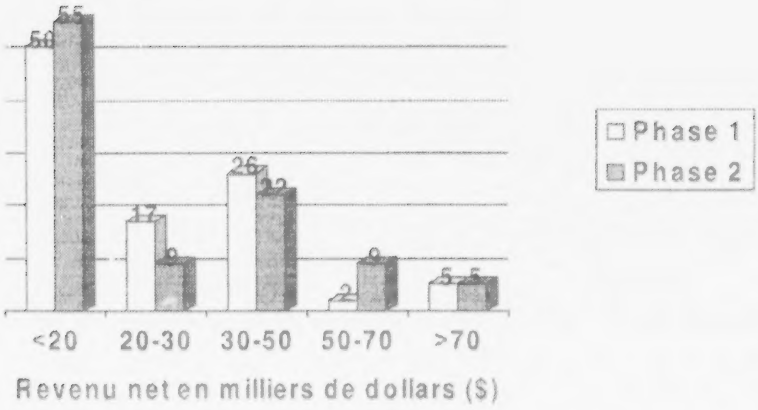
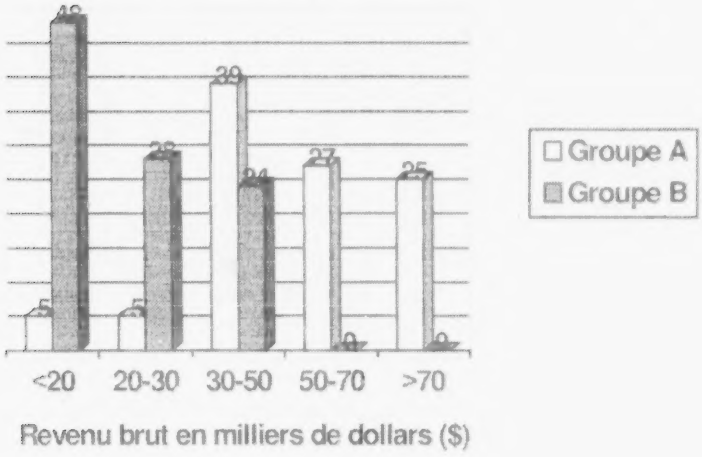


Figure 2 : Revenu brut - Phase 1



Près des trois quarts des femmes interviewées appartenaient à une association ou à un réseau de travailleuses autonomes — soit une proportion considérablement plus élevée que celle dont faisait état la plus récente enquête nationale sur les travailleuses autonomes (26 p. 100). Cette situation découle probablement du fait que nous avons annoncé notre étude par l'intermédiaire de diverses associations partout au Canada et que nous l'avons utilisée comme un outil de recrutement parmi d'autres. Quant aux types de services offerts, 82 p. 100 des associations offraient des possibilités de réseautage, 82 p. 100 offraient de la formation et des ateliers, 71 p. 100 offraient de l'information reliée à la gestion d'une entreprise (p. ex. renseignements fiscaux, tenue de livres) et un peu plus de la moitié (55 p. 100) offraient un régime d'assurance.

Divers groupes d'intervenantes et intervenants

Au total, nous avons interviewé 56 informatrices et informateurs clés de divers groupes d'intervenantes et intervenants (de 6 à 21 de chaque groupe) (voir le tableau 3).

Taux de réponse pour la phase 3

Trente-deux des travailleuses autonomes qui ont participé à la phase 2 ont répondu au questionnaire de la phase 3. Quant aux autres représentantes et représentants, 21 sur 56 ont répondu au sondage de la phase 3.

Limites de l'étude

Étant donné que notre échantillon n'était pas aléatoire, nous ne pouvons pas vraiment généraliser nos constatations pour l'ensemble de la population des travailleuses autonomes. Nos stratégies de recrutement ont toutefois tenté d'obtenir un échantillon diversifié de femmes représentant des entreprises à revenu élevé et à faible revenu, des femmes appartenant à des minorités et des immigrantes, et des femmes vivant dans différentes régions du Canada. À cette fin, nous avons réussi à obtenir un échantillon qui s'apparentait, sur le plan démographique, à ceux des enquêtes nationales auprès des travailleuses autonomes.

Tableau 3 : Représentation des divers groupes d'intervenantes et intervenants

Groupe d'intervenantes et intervenants	Nombre d'informatrices et informateurs interviewés
Associations/programmes de formation*	21
Prestataires/courtiers d'assurances	11
Banques et coopératives de crédit	11
Agences	7
Gouvernement**	6

Remarques :
* Les organismes participants étaient situés en Ontario, en Saskatchewan, à Terre-Neuve-et-Labrador, au Manitoba, en Colombie-Britannique et au Québec.
** Nous avons interviewé deux porte-parole du gouvernement fédéral et quatre des gouvernements provinciaux (Québec, Île-du-Prince-Édouard, Saskatchewan et Nouvelle-Écosse).

5. INTERRUPTION DANS LES REVENUS D'ENTREPRISE : DÉFIS ET STRATÉGIES

Au cours de la phase 1, nous avons pu avoir des entretiens en profondeur avec des travailleuses autonomes au sujet des congés de maternité, des congés pour maladie ou obligations familiales, des obstacles à surmonter et des stratégies utilisées pour composer avec l'interruption des activités professionnelles.

Congé de maternité, congé de maladie ou congé pour obligations familiales

Près de la moitié des femmes interviewées au cours de la phase 1 (49 p. 100) avaient dû délaisser leur entreprise pendant plus de deux semaines, soit pour prendre soin d'un enfant nouveau-né ou adopté, soit en raison d'une maladie personnelle ou dans la famille, ou encore d'une incapacité (p. ex. pour s'occuper d'un enfant, d'un mari ou d'un conjoint malade ou d'un parent malade ou âgé).

Les femmes qui ont donné naissance à un bébé ou qui ont adopté un enfant ont interrompu leur travail pour une période de neuf semaines en moyenne (fourchette = de 0 à environ 78 semaines; médiane = 5 semaines)[5]. Cela se compare à ce qu'on avait auparavant signalé dans une enquête réalisée en 1999 par Statistique Canada, dans laquelle 80 p. 100 des travailleuses autonomes avaient déclaré être retournées au travail dans les quatre semaines suivant l'accouchement (Marshall 1999). Dans notre étude, cinq femmes ont indiqué qu'elles n'avaient pris aucune semaine de congé (à temps plein) de leur entreprise après la naissance ou l'adoption de leur enfant.

La plupart des travailleuses autonomes (72 p. 100) ont affirmé qu'elles auraient prolongé leur congé de maternité si elles avaient eu accès aux prestations de maternité gouvernementales. Chez les femmes qui ont pris congé pour des raisons personnelles ou de santé familiale, la durée moyenne du congé était de 3,5 mois (fourchette = de 2 semaines à 18 mois; médiane = 2 mois).

Difficultés posées par l'interruption des activités de l'entreprise

On a demandé aux femmes qui ont participé à la phase 1 de décrire le type de difficultés qu'elles avaient éprouvées relativement à leur entreprise pendant leur congé :

- joindre les deux bouts avec un revenu moindre et payer les frais de fonctionnement;

> *J'ai travaillé vraiment fort avant la naissance du bébé et j'ai réussi à mettre 3 000 $ de côté pour les premiers mois après la naissance – en estimant qu'il s'agirait de la période la plus intense. Mais trois mois sont écoulés et je n'ai pas de travail en vue... je sens le poids de la responsabilité financière et c'est frustrant, parce que je ne peux même pas faire ce que je faisais auparavant, c'est-à-dire, travailler à la pige comme monteuse* [cinéaste qui allaitait et qui a souffert de diabète gestationnel pendant sa grossesse].

- trouver une remplaçante ou un remplaçant convenable et compétent pour gérer l'entreprise;
- perdre des clients;
- perdre de la visibilité sur le marché;
- se sentir épuisée;

  Avec mon plus jeune enfant, j'ai constaté que lorsque j'acceptais du travail, il me fallait souvent beaucoup plus de temps que je ne l'aurais cru, et c'était beaucoup plus difficile d'accomplir le travail avec un jeune bébé, de sorte que je travaillais souvent la nuit, c'est-à-dire en plein milieu de la nuit, ce qui était plutôt malsain pour nous tous [réviseure autonome].

- difficulté à se concentrer sur l'entreprise (chez celles qui avaient eu un bébé et qui sont retournées au travail tôt ou qui ont travaillé à temps partiel pendant un congé de maladie);
- trouver des services de garde abordables;

  Un domaine qui préoccupe beaucoup les travailleuses autonomes est celui des services de garde parce que lorsque l'on est travailleuse autonome, il est déjà assez difficile de faire suffisamment d'argent; il est donc très difficile d'avoir aussi à payer des services de garde. Aussi, j'ai un peu ralenti mes affaires parce que mon désir de progresser me fait courir des risques et le fait d'avoir à payer, vous savez, d'avoir à payer les frais de garde pour trois enfants, ça n'en vaut pas la peine [rédactrice].

- chez les prestataires agréées de services de garde à domicile, il y avait aussi la contrainte du respect des règlements provinciaux, qui limitent les périodes au cours desquelles elles peuvent s'absenter de leur entreprise;
- avoir à renoncer aux activités de réseautage;
- problèmes de perfectionnement des compétences.

  Le plus gros problème a été de continuer de me vendre et de vendre mes compétences tout en veillant à disposer d'assez d'argent pour respecter toutes mes obligations alors que je n'en gagnais pas. Même à titre de consultante, il est important de tenir ses compétences et ses connaissances à jour, et cela cause un déchirement parce qu'on ne peut prendre de congé [consultante en gestion].

Nous avons demandé aux femmes qui ont pris plus de deux semaines de congé à quel point il leur était difficile de joindre les deux bouts.

- Chez celles qui ont dû prendre congé pour des raisons de santé ou à cause d'une grave maladie dans la famille, 50 p. 100 ont indiqué qu'il était un peu difficile ou très difficile d'arriver à joindre les deux bouts pendant cette période[6].

- Quant aux femmes qui ont pris un congé de maternité, 64 p. 100 ont indiqué qu'il était un peu ou très difficile d'« arriver financièrement ».

Les travailleuses autonomes offrant des services professionnels ou ayant des entreprises très lucratives et celles qui offraient des services de soins ou des services personnels ont formulé des préoccupations analogues au sujet des congés. Par exemple, les deux groupes de femmes ont parlé de la difficulté de chercher et de trouver une remplaçante ou un remplaçant.

Dans le cas des professionnelles, le principal obstacle était la difficulté à trouver une remplaçante ou un remplaçant possédant les compétences et les connaissances nécessaires pour poursuivre l'exploitation de leur entreprise.

> *J'ai travaillé jusqu'à ce que j'entre en travail, et je suis retournée tout de suite au boulot après avoir eu mes bébés parce que je n'avais aucun soutien. Mais cela fait partie de la vie d'une entrepreneure... et là encore, ce n'était pas tant une question d'argent que ma présence* [propriétaire d'entreprise].

Chez les professionnelles, particulièrement les professionnelles de la santé (c.-à-d. médecins, chiropraticiennes, dentistes), il était courant autrefois de faire appel à des remplaçantes ou des remplaçants. Or, ces professionnelles ont mentionné qu'il était souvent très difficile de trouver à se faire remplacer, car les personnes qui font ce type de travail sont rares. On estime aussi qu'elles coûtent cher parce qu'il faut à la fois payer les frais généraux et les honoraires, de sorte qu'il ne reste plus qu'un faible revenu personnel, sinon un déficit. Une chiropraticienne, qui exerçait en partenariat, a pu « maintenir son entreprise » pendant deux grossesses et lors de nombreux problèmes de santé (à la fois avant et après ses grossesses), mais seulement en contractant un prêt de 30 000 $ pour payer ses frais généraux.

Dans le cas des femmes offrant des services ou des soins, le principal obstacle était le coût d'une remplaçante ou d'un remplaçant. Une prestataire de services de garderie a dit qu'elle avait eu recours à une marge de crédit pour payer son remplacement. C'était il y a sept ans et elle n'a pas fini de rembourser le prêt.

> *Cela ne me dérangeait pas d'avoir les enfants à la maison. C'était très stimulant pour mon nouveau-né... mais le fait d'embaucher cette employée amputait mon chèque de paye de 75 p. 100. Au cours de cette période, j'étais presque sans le sou parce qu'il me fallait embaucher une employée* [prestataire de services de garderie].

Chez les travailleuses autonomes prestataires de services de garderie, les règlements provinciaux concernant l'octroi de permis étaient une source courante de frustrations et faisaient obstacle à un congé prolongé. Selon les règlements provinciaux, une prestataire de services de garde en milieu familial ne peut prendre congé à moins d'assurer la présence d'une remplaçante compétente. Cependant, il n'y a pas de système organisé pour trouver des remplaçantes, et plusieurs femmes ont dit avoir eu de la difficulté à souscrire une assurance-responsabilité pour une remplaçante. Il leur a donc été presque impossible de s'absenter de leur entreprise, à moins que leur clientèle n'accepte de trouver leurs propres remplaçantes et de revenir plus tard.

Plus du tiers des femmes interviewées (36 p. 100) avaient eu besoin de prendre un congé pour des raisons familiales ou de santé, mais n'avaient pu le faire. Là encore, la plupart avaient été incapables de prendre congé en raison de la perte de revenus et de leur clientèle. Une absence, ne serait-ce que de quelques jours, sans parler d'une absence de quelques semaines ou quelques mois, peut avoir des répercussions sur la rentabilité. Selon une avocate :

> *Si j'ai la grippe pendant une journée, je perds un client – assurément.*

Une autre femme a tenu des propos semblables :

> *On se traîne hors du lit et on travaille, peu importe comment on se sent, parce qu'on n'a pas le choix. À tout le moins c'est ce qui a été mon lot; on n'a pas le choix. Je suppose que ce serait différent pour un couple marié, le mari travaille, il n'y a pas de problème. Si je ne travaille pas, je ne peux subvenir à mes besoins. Je touche du bois, je n'ai pas été tellement malade, mais je devrais vendre ma maison* [consultante en formation informatique].

Problèmes d'accès à la formation permanente et au perfectionnement professionnel

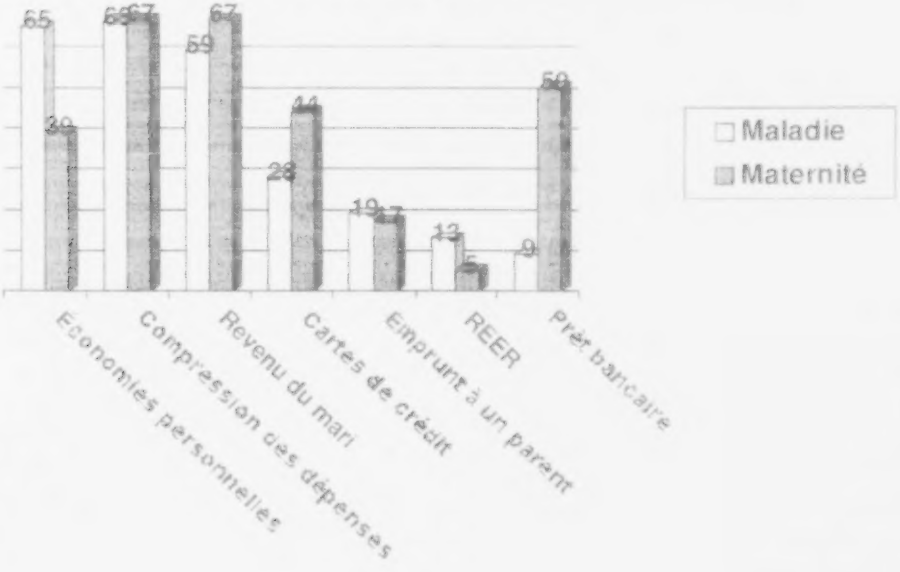
On a également dit qu'il était difficile de laisser son entreprise pour suivre une formation en raison des droits exigés et des pertes de revenus. Dans le questionnaire de la phase 1, nous n'avons pas demandé précisément aux femmes à quelle formation permanente ou perfectionnement professionnel elles avaient accès. Mais, lorsqu'on leur a demandé quels autres services elles aimeraient que le gouvernement envisage d'offrir aux travailleuses autonomes, un certain nombre de répondantes ont mentionné l'accès à la formation axée sur leur type de travail.

Les femmes ont mentionné deux obstacles qui restreignaient leur participation à la formation permanente reliée à leur travail : les droits exigés pour la formation et les programmes, et le coût à payer pour s'absenter de leur entreprise et renoncer à un revenu afin de suivre une formation. Étant donné que de nombreuses travailleuses autonomes ont déjà des revenus limités, le fait d'avoir à payer des droits et des frais connexes (déplacements, frais de garde) et de renoncer à un revenu pour participer les dissuadait fortement de poursuivre leur formation. Pourtant, on a souligné qu'il y avait toujours des nouveautés et de nouveaux renseignements dans de nombreuses sphères du travail, et que l'accès à une formation axée sur leur profession et leur type de travail était un élément important auquel beaucoup estimaient devoir renoncer. Selon la principale suggestion offerte pour améliorer l'accès à la formation, le gouvernement devrait envisager d'offrir des subventions en fonction du revenu pour la formation professionnelle permanente. Certaines dépenses pourraient être déductibles, mais cela ne serait probablement pas suffisant pour assurer un soutien du revenu en vue d'une formation au moment voulu ou pour les personnes ayant le moins de ressources.

Joindre les deux bouts lorsque l'on s'absente de son entreprise

La compression des dépenses et le revenu du mari étaient deux moyens couramment employés par les travailleuses autonomes pour joindre les deux bouts pendant un congé prolongé pour des raisons de santé ou pour s'occuper de la famille. Comme le montre la figure 3, les femmes qui ont pris un congé de maternité étaient plus susceptibles de contracter un prêt bancaire ou de recourir à une marge de crédit et moins susceptibles d'utiliser leurs économies personnelles que les femmes qui ont pris congé pour une maladie personnelle ou pour prendre soin d'un parent malade.

Figure 3 : Comment les femmes ont composé avec les interruptions de revenu pour des raisons de santé ou d'accouchement/adoption



La perte de visibilité et la perte de travail se prolongent souvent au-delà du congé. Les travailleuses autonomes ont souvent mentionné que la perte de clientèle et la perte de revenus se poursuivaient après le retour au travail. Tant les professionnelles que les prestataires de services personnels et de services de garde ont mentionné qu'il y avait un décalage entre le retour au travail et la reconstitution de la clientèle au point où elle en était avant le congé, décalage qui pouvait s'échelonner sur une semaine ou plusieurs mois.

> *Les gens vous oublient. Pour l'instant, j'ai perdu des clients au profit de mes partenaires, et je ne peux les récupérer. Il faut continuellement trouver de nouveaux clients. Encore aujourd'hui [six mois plus tard] je ne fais que commencer à être occupée à nouveau. Si j'avais plus de travail, je travaillerais plus, parce que mon mari s'occupe du bébé et que je pourrais travailler le soir et le samedi* [avocate].

Faillite et endettement

Nous n'avons posé aucune question précise au sujet des faillites qu'engendraient les responsabilités familiales ou la maladie. Toutefois, quelques femmes interviewées nous ont dit qu'elles avaient dû fermer leur entreprise pendant cette période de leur vie. Une massothérapeute a pris deux mois de congé pour s'occuper de son fils qui éprouvait des problèmes de santé, ce qui a entraîné la faillite de son entreprise.

Certaines travailleuses autonomes s'endettent considérablement pour payer leurs frais de fonctionnement lorsqu'elles s'absentent de leur entreprise, qu'elles soient malades ou qu'elles s'occupent d'un parent. Un des enfants d'une femme que nous avons interviewée souffrait de leucémie. Elle et son mari sont tous deux travailleurs autonomes et elle a dû réduire ses heures de travail pour s'occuper de son enfant. Pour faire face aux problèmes financiers, ils ont contracté un prêt bancaire et ont reporté leur hypothèque. Son retour au travail est d'autant plus complexe que le système immunitaire de sa fille est affaibli, de sorte qu'elle ne peut fréquenter une garderie. Les parents de cette femme, qui sont âgés de 70 ans, s'occupent de ses deux enfants, mais seulement 15 heures par semaine.

Résumé

Les entrevues que nous avons réalisées au cours de la première phase de notre étude visaient deux buts : nous permettre d'obtenir des récits détaillés des travailleuses autonomes sur les difficultés qu'elles avaient à surmonter et sur les stratégies qu'elles mettaient en oeuvre lorsqu'elles devaient s'absenter de leur entreprise, et utiliser ces renseignements pour nous aider à formuler les questions de la phase 2.

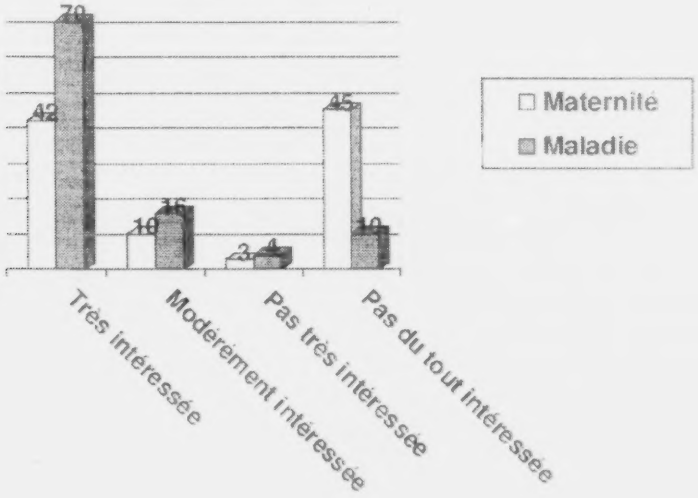
Les constatations de la phase 1 ont révélé que la majorité des femmes qui s'étaient absentées de leur entreprise avaient connu des difficultés considérables. Il est aussi devenu apparent que les défis qu'ont dû relever certaines de ces femmes en prenant congé n'avaient pas tous trait à la perte de revenus. La recherche d'une remplaçante ou d'un remplaçant, l'endettement, ainsi que la perte de visibilité et de clientèle comptaient parmi les autres conséquences. Bien qu'il soit capital de régler le problème de perte de revenus pour protéger le revenu personnel, la protection de la viabilité de l'entreprise risque d'exiger une approche plus complète et plus polyvalente. Cela pourrait nécessiter des solutions créatrices et la modification des orientations dans plus d'un domaine (p. ex. changements au financement des services de garde, crédits d'impôt). Ces questions sont approfondies dans les chapitres qui suivent et abordées en détail au chapitre 13.

6. ATTITUDES GÉNÉRALES À L'ÉGARD DU RÔLE DU GOUVERNEMENT CONCERNANT L'ACCÈS AUX PRESTATIONS SPÉCIALES

Importance perçue et intérêt personnel

L'un des buts de notre étude était de déterminer l'opportunité d'accorder certains types de prestations d'assurance-emploi (prestations spéciales) aux travailleuses et travailleurs autonomes. Au cours de la phase 1, nous avons demandé aux travailleuses autonomes dans quelle mesure elles souhaitaient avoir accès aux prestations de maternité et de maladie, et quelle importance elles accordaient à l'octroi de ces deux types de prestations aux travailleuses et travailleurs autonomes. Comme l'illustre la figure 4, les femmes de cet échantillon étaient plus intéressées à avoir accès aux prestations de maladie qu'aux prestations de maternité, probablement parce qu'elles étaient plutôt âgées; bon nombre ont en effet indiqué qu'elles n'étaient plus en âge de procréer.

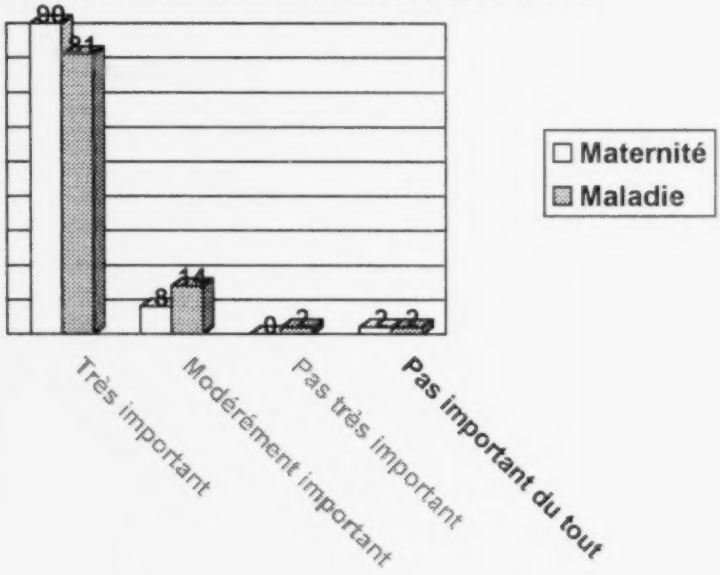
Figure 4 : Intérêt personnel pour l'accès aux prestations de maternité, aux prestations de maladie et aux prestations parentales



Même chez les travailleuses autonomes qui ne prévoyaient pas recourir aux prestations de maternité et aux prestations parentales, les participantes estimaient que les travailleuses et travailleurs autonomes devraient y avoir accès. Même si de nombreuses travailleuses autonomes ont dit ne pas être personnellement intéressées par les prestations de maternité (48 p. 100), la très grande majorité des femmes interviewées (90 p. 100) ont indiqué qu'il était très important que les travailleuses autonomes puissent obtenir des prestations de maternité (voir la figure 5). Il importe de distinguer les perceptions individuelles (pour soi) des perceptions collectives (travailleuses autonomes en général), parce que les perceptions collectives sont plus fréquemment liées à un désir de changement social et à des interventions

en ce sens (Tajfel et Turner 1979). Dans le cas présent, le changement social souhaité serait l'élargissement des prestations de maternité aux travailleuses autonomes.

Figure 5 : Importance d'élargir les prestations spéciales aux travailleuses et travailleurs autonomes



Dans l'ensemble, les répondantes étaient très favorables à l'élargissement des prestations de maternité et de maladie aux travailleuses autonomes. Les femmes gagnant les revenus les plus faibles étaient légèrement plus susceptibles que les travailleuses autonomes professionnelles ou gagnant les revenus les plus élevés d'appuyer l'élargissement des prestations de maternité et de maladie. Par exemple, 96 p. 100 des femmes gagnant les revenus les plus faibles ont indiqué qu'il était très important d'élargir les prestations de maternité, comparativement à 82 p. 100 des professionnelles. Quant aux prestations de maladie, 87 p. 100 des femmes gagnant les revenus les plus faibles estimaient qu'il était très important de les accorder, comparativement à 76 p. 100 des professionnelles ou des femmes gagnant les revenus les plus élevés.

Au cours de la phase 2, nous avons demandé à un échantillon différent de travailleuses autonomes quelle était l'importance de créer un régime d'assurance gouvernemental pour les travailleuses et travailleurs autonomes, comparable au régime qui protège le personnel[7]. Comme à la phase 1, nous avons constaté un appui solide pour cette option : 87 p. 100 des répondantes ont indiqué qu'il était très important ou important de mettre en place un régime gouvernemental. Seulement 12 p. 100 ont indiqué qu'il était modérément ou pas très important de le faire et 2 p. 100, que cela n'était pas important du tout.

Dans le même ordre d'idées, on a fortement appuyé, chez les porte-parole des autres groupes d'intervenantes et intervenants, un régime réglementé par le gouvernement pour l'élargissement des prestations spéciales. Quatre-vingt-six pour cent des répondantes

ont indiqué qu'il était très important ou important de créer un régime gouvernemental pour élargir les prestations spéciales aux travailleuses et travailleurs autonomes, et seulement 14 p. 100 ont indiqué que c'était modérément important ou pas important du tout.

Le niveau soutien pour l'élargissement des prestations de maternité et des prestations parentales aux travailleuses et travailleurs autonomes est considérablement plus élevé dans cette étude que ce qu'avait révélé un sondage commandé précédemment par DRHC (Compas 2000). Dans ce dernier sondage auprès de 802 travailleuses et travailleurs autonomes, 54 p. 100 des travailleuses autonomes s'étaient dites intéressées (modérément ou beaucoup) à voir les prestations de maternité et les prestations parentales accordées aux travailleuses et travailleurs autonomes. Les hommes étaient moins susceptibles de se montrer intéressés (42 p. 100 étaient modérément ou très intéressés). L'intérêt pour les prestations de maladie était beaucoup plus prononcé; en effet, 88 p. 100 des femmes et 74 p. 100 des hommes ont montré de l'intérêt pour l'élargissement des prestations de maternité aux travailleuses et travailleurs autonomes. La différence dans les constatations pourrait être attribuable au fait que les répondantes et répondants au sondage de DRHC avaient reçu des renseignements sur la moyenne de ces prestations, qui est plutôt faible (prestations hebdomadaires moyennes de 260 $ à 280 $ par semaine, selon les calculs). On a également indiqué aux répondantes et répondants que s'ils voulaient être protégés, ils auraient à payer pour cette protection et que celle-ci serait fondée sur le revenu net déclaré à l'Agence des douanes et du revenu du Canada (ADRC), qui prélèverait les primes. L'intérêt pour cette possibilité a alors diminué.

Prestations souhaitées dans le cadre d'un régime réglementé par l'État

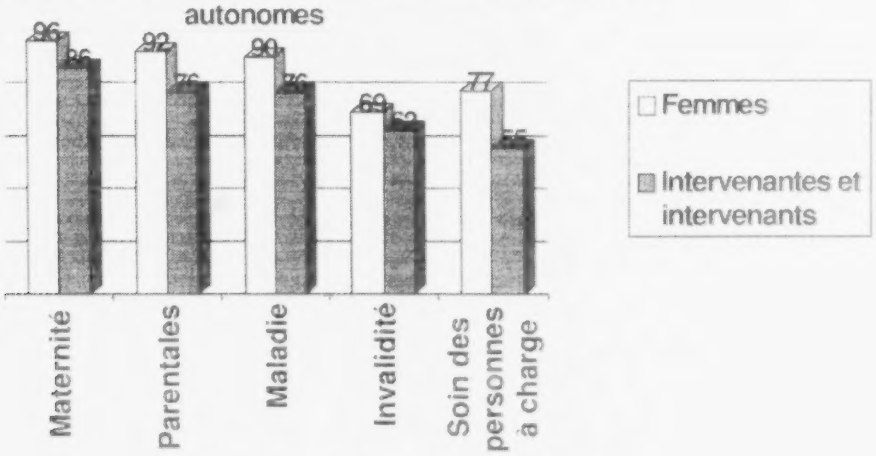
Nous voulions examiner le type de prestations que les travailleuses autonomes jugeaient les plus souhaitables si elles devenaient admissibles à un régime réglementé par l'État. Nous avons posé des questions sur le type de prestations actuellement offertes dans le cadre de l'AE (p. ex. prestations de maternité, prestations parentales, prestations de maladie), ainsi que sur les autres types de soutien du revenu que n'offre pas actuellement l'AE (p. ex. invalidité à long terme, congé pour soins à un membre de la famille).

Plus de 90 p. 100 des répondantes ont indiqué qu'elles aimeraient que les travailleuses et travailleurs autonomes puissent recevoir des prestations de maternité, des prestations parentales et des prestations de maladie[8]. Près des deux tiers des répondantes aimeraient qu'un régime d'assurance fédéral offre des prestations d'invalidité et 77 p. 100 aimeraient qu'il offre des prestations à caractère familial. Les porte-parole d'autres groupes d'intervenantes et intervenants ont aussi indiqué une préférence pour l'élargissement des prestations d'AE à une plus vaste gamme de circonstances (p. ex. invalidité à long terme, congé pour s'occuper d'une personne à charge), mais leur appui a été légèrement inférieur, comparativement à celui des travailleuses autonomes (voir la figure 6).

> *Je ne veux pas devenir une clocharde. Ça me fait très peur. Je ne suis pas seulement une travailleuse autonome, je suis une travailleuse autonome seule, alors il n'y a aucun filet de sécurité; je pense que, comme société, nous devons faire attention et que nous avons parfois à nous protéger... c'est vivre*

dans la crainte de l'imprévu. Cela peut nous arriver n'importe quand et, comme société, je crois qu'il est important de protéger les autres, de sorte que lorsqu'un imprévu survient, ils ne se retrouvent pas indigents [propriétaire, entreprise d'archéologie].

Figure 6 : Prestations souhaitées dans le cadre d'un régime d'assurance gouvernemental pour les travailleuses et travailleurs autonomes



Avantages perçus d'un régime d'assurance gouvernemental

Nous avons demandé à chaque groupe d'intervenantes et intervenants (comprenant 67 travailleuses autonomes de la phase 2 ainsi que d'autres intervenantes et intervenants) de commenter les avantages que présenterait l'élargissement des prestations spéciales (p. ex. prestations parentales, prestations de maternité, prestations de maladie à court terme) aux travailleuses et travailleurs autonomes et, par la suite, de discuter de toute réserve qu'elles ou ils pouvaient avoir. Leurs réponses, décrites ci-après, ont porté avant tout sur l'abordabilité, la faisabilité, la responsabilité sociale et le traitement équitable, ainsi que sur les avantages personnels.

- Les primes doivent être moins élevées que celles des régimes d'assurance privés.
- On considère que les prestations spéciales sont plus réalistes que l'assurance privée pour offrir des prestations de maternité et des prestations pour obligations familiales.
- La proportion des travailleuses non visées par la protection du travail et des revenus augmente en raison de l'accroissement du travail autonome. Il existe une obligation sociale d'offrir une certaine forme de filet de sécurité sociale à l'ensemble de la population canadienne.
- Toutes les femmes, qu'elles soient employées ou travailleuses autonomes, devraient avoir un accès égal aux prestations de maternité.

- Il faut assurer tout particulièrement la protection des travailleuses autonomes dans les entreprises en démarrage et de celles qui ont un faible revenu, puisqu'elles sont moins susceptibles de disposer de fonds d'urgence pour leur permettre de survivre à une absence de leur entreprise.

- Toutes les personnes devraient avoir accès à un certain type de protection du revenu en cas de maladie. Un régime gouvernemental offrirait probablement cet accès aux travailleuses et travailleurs autonomes qui se voient refuser une assurance privée en raison d'un faible revenu ou d'autres conditions préexistantes.

- Le soutien du revenu pour les prestations de maternité et de maladie à l'intention des travailleuses et travailleurs autonomes pourrait encourager un plus grand nombre de femmes à opter pour le travail autonome. La croissance du travail autonome crée davantage de possibilités d'emplois.

- Les prestations spéciales pourraient inciter les travailleuses et travailleurs autonomes à déclarer leurs revenus.

- Elles sont importantes pour la qualité de vie.

- Les prestations spéciales apaiseraient l'esprit. Il y aurait moins de stress.

- Elles facilitent la gestion de la trésorerie pour les travailleuses et travailleurs autonomes. Des versements périodiques par l'intermédiaire d'un régime gouvernemental accroîtraient la stabilité des revenus.

- Il est plus sûr d'investir de l'argent dans un régime gouvernemental. Il y a moins de risques de faillite.

Préférence pour un régime à participation volontaire

Les travailleuses autonomes préféraient un régime à participation volontaire. On a demandé aux participantes, tant à la phase 1 qu'à la phase 2, si elles préféraient un régime d'AE obligatoire pour les travailleuses et travailleurs autonomes, semblable à celui qui existe pour les employées et employés, ou un régime fondé sur des cotisations volontaires. Selon nos résultats, lorsqu'il y a un choix, la préférence va à un régime à participation volontaire. L'appui à un régime à participation volontaire a été de 75 p. 100 pour la phase 1 et de 63 p. 100 pour la phase 2 (entre 5 et 6 p. 100 étaient indécises).

La plupart préféraient quand même un régime à participation volontaire, même si celui-ci devait coûter plus cher. On a demandé aux participantes qui préféraient un régime à participation volontaire si elles continuaient d'y accorder leur préférence en sachant qu'il coûterait probablement plus cher qu'un régime obligatoire. Dans le cas des répondantes de la phase 1, 9 p. 100 ont répondu par la négative, 17 p. 100 ont affirmé que cela dépendrait du coût et 74 p. 100 ont dit toujours préférer un régime à participation volontaire. Quant aux

participantes de la phase 2, 20 p. 100 ont changé d'idée au sujet d'un régime à participation volontaire après s'être fait dire qu'il coûterait plus cher. (Malheureusement, nous n'avons pu fournir aux participantes une estimation des coûts au moment du sondage. Certaines ont peut-être fondé leurs réponses sur le niveau actuel des primes d'AE versées par le personnel ainsi que les employeuses et employeurs pour la protection complète de l'AE, qui comprend l'accès aux prestations régulières en cas de perte d'emploi.)

Les porte-parole d'autres groupes d'intervenantes et intervenants se sont dits moins favorables à un régime à participation volontaire. Cinquante-quatre pour cent des porte-parole des autres groupes d'intervenantes et intervenants ont dit préférer un régime à participation volontaire (11 p. 100 étaient indécis).

On a notamment invoqué les raisons suivantes pour préférer un régime à participation volontaire :

- On estimait que la participation volontaire reflétait davantage l'esprit d'entreprise; les travailleuses et travailleurs autonomes préfèrent une moindre intervention de l'État.
- Le régime à participation volontaire est jugé inéquitable pour les personnes qui seraient tenues de cotiser mais qui ont l'intention de ne jamais y recourir.
- Beaucoup croient que les personnes qui décident d'avoir un enfant devraient assumer les responsabilités liées à ce choix et ne devraient pas s'attendre à être prises en charge par le gouvernement.
- La participation volontaire est moins susceptible de produire un excédent qui pourrait être utilisé à des fins autres que le but premier du programme.
- Un régime obligatoire serait considéré comme une autre forme d'imposition et serait moins acceptable pour les travailleuses et travailleurs autonomes.
- Les personnes qui n'ont pas l'argent nécessaire pour cotiser ne devraient pas être forcées de le faire.
- Ce genre de régime permet d'économiser ou d'investir autrement l'argent.
- Les personnes qui ne croient pas satisfaire aux critères d'admissibilité aux prestations (p. ex. parce qu'elles ne gagnent pas suffisamment d'argent) pourraient s'abstenir de participer.
- Certaines répondantes croient que la crédibilité du régime d'AE en souffrirait si la participation devenait obligatoire.

> *Je serais furieuse si j'étais obligée de participer à un régime d'AE, si je n'y avais jamais recours et si je ne recevais jamais de prestations ou si je ne récupérais pas ma mise... Cela me rendrait folle d'être obligée de participer*

> *à un régime auquel je ne recourrais peut-être jamais, et tout cela à un coût énorme. Ce serait une nouvelle taxe qui s'ajouterait aux autres* [avocate].

Plusieurs travailleuses autonomes interviewées estimaient qu'il faudrait des incitatifs pour qu'un régime à participation volontaire fonctionne, par exemple, une exonération fiscale (un crédit ou une déduction pour les primes versées pour soi). Quelques femmes ont proposé des cotisations semblables à celles du Régime de pensions du Canada (RPC), qui sont obligatoires pour les travailleuses et travailleurs autonomes ainsi que pour la main-d'oeuvre rémunérée. Les primes sont versées en fonction du revenu net annuel, au moment de payer les impôts.

Plusieurs raisons ont été invoquées en faveur d'un régime obligatoire.

- Un régime à participation volontaire est jugé irréalisable parce que seules les personnes qui ont besoin des prestations y participeraient. Il en découlerait un déficit pour le régime ou des cotisations prohibitives.

- Ces formes d'assurance devraient être accessibles à l'ensemble de la population canadienne.

- Sur le plan administratif, un régime obligatoire est plus simple.

- La participation à un régime obligatoire coûte moins cher.

- Les accidents et les maladies sont imprévisibles, et il devrait y avoir un filet de sécurité pour tout le monde, et non seulement pour les personnes qui ont la prévoyance de cotiser au régime.

- Les travailleuses et travailleurs autonomes ne devraient pas avoir le privilège particulier d'adhérer ou non au régime, puisque les employées et employés n'ont pas le choix.

- Les entreprises en démarrage ou celles qui ont un faible chiffre d'affaires pourraient choisir de ne pas participer par manque de fonds. Toutefois, elles forment l'un des groupes les plus vulnérables, qui a besoin d'une protection supplémentaire.

> *J'ai tendance à privilégier un régime obligatoire parce que je ne suis pas certaine que j'aurais personnellement fait le bon choix, c'est-à-dire celui de cotiser; mais lorsqu'on le fait, alors le régime est là. C'est le côté humain. Nous avons tellement d'autres factures, on le regretterait, c'est pourquoi je dis qu'il devrait être obligatoire* [prestataire de services de garderie].

Nos intervenantes et intervenants de l'industrie des assurances croyaient fermement que le gouvernement fédéral n'aurait pas les ressources financières nécessaires pour offrir un régime à participation volontaire en raison d'un parti pris antisélection (c.-à-d. que seules les personnes les plus susceptibles de recourir au régime y adhéreraient).

Préoccupations au sujet d'un régime d'assurance gouvernemental

Malgré le vif intérêt que suscite l'accès à des prestations spéciales (c.-à-d. prestations de maternité, prestations parentales, prestations de maladie), certaines répondantes ont parfois émis des réserves. Voici un résumé des principales préoccupations soulevées.

Coût des primes
Une préoccupation prépondérante semblait être le montant des cotisations à verser par les travailleuses et travailleurs autonomes. Étant donné que les actuelles cotisations à l'AE sont versées à la fois par les employées et employés ainsi que par les employeuses et employeurs, on craignait que les travailleuses et travailleurs autonomes aient à payer les deux parts pour participer, ce que l'on trouvait extrêmement cher. En outre, les personnes gagnant un plus faible revenu se sont interrogées sur leur capacité de payer lorsqu'il leur est déjà difficile de joindre les deux bouts.

> *Ça dépend... ça signifie habituellement davantage d'impôts. Nous sommes déjà surtaxées... il est très difficile d'être concurrentielle... évidemment, je crois que, en tant que femme et que mère, ce serait intéressant, mais je ne sais pas comment on ferait. Qui paiera? Voilà la question!* [consultante en éducation].

Payer les frais d'entreprise pendant un congé
L'argent versé dans le cadre de l'actuel régime d'AE (55 p. 100 de la moyenne des revenus assurables, jusqu'à un maximum de 413 $ par semaine) est considéré comme un remplacement du revenu personnel. Beaucoup de travailleuses autonomes qui doivent prendre un congé de maternité ou de maladie doivent payer des frais généraux considérables pour leur entreprise, sans compter la perte de revenus personnels. Les sommes assurées en vertu de l'actuelle loi sur l'AE ne seraient pas suffisantes pour compenser les frais de loyer et de personnel ainsi que les autres frais d'entreprise, comme l'assurance professionnelle. Il faudrait d'autres mécanismes pour permettre à l'entreprise de subsister pendant un congé.

Scepticisme au sujet de l'administration de l'actuel système d'AE
Plusieurs participantes ont fait des remarques au sujet des abus auxquels donne lieu l'actuel régime d'AE (à la fois de la part du gouvernement fédéral, qui gère le fonds, et des prestataires).

> *Étant donné l'actuel excédent fédéral qui continue de croître, je ne suis pas très contente de la façon dont le gouvernement fédéral a choisi de l'aborder et de l'administrer. En gonflant les coffres du programme, je crois qu'on va taxer inutilement toute la population, puis nous prendrons cet argent et ferons quelque chose de stupide plutôt que de l'affecter à des enjeux ou à des problèmes sociaux* [propriétaire de restaurant].

Sur quelle base les prestations seraient-elles versées — le revenu brut ou le revenu net?
Comme il en a été question précédemment, plus du quart de notre échantillon de la phase 1 avait un revenu brut provenant d'un travail autonome inférieur à 20 000 $. Après déduction

des dépenses d'entreprise, près de la moitié de notre échantillon avait un revenu net inférieur à 20 000 $. Par conséquent, si l'on fondait les primes et les prestations sur le revenu net, ces personnes n'auraient peut-être pas assez d'argent pour payer leurs frais de subsistance.

Résumé des préoccupations au sujet d'un régime administré par l'État

La première phase du projet a permis de dresser une liste des préoccupations soulevées par un régime administré par l'État. Les travailleuses autonomes interviewées au cours de la phase 2 ont été invitées à indiquer quels points les préoccupaient, elles ou d'autres travailleuses autonomes se trouvant dans une situation semblable. On a demandé aux participantes, tant anglophones que francophones, de réagir à la même liste de préoccupations. Ces questions ont été aussi posées aux directrices générales et aux directeurs généraux des associations dont la principale clientèle est composée d'entreprises appartenant à des femmes, parce que nous avons présumé que ces personnes savaient quels types de préoccupations seraient pertinentes pour les travailleuses autonomes. On leur a demandé, en fonction de leur expérience auprès des travailleuses autonomes, quels points, parmi les suivants, pouvaient soulever des préoccupations (voir le tableau 4).

Tableau 4 : Préoccupations au sujet d'un régime administré par l'État, participantes et participants de la phase 2

Femmes %	Associations %	Préoccupation
79	88	Craignaient que les primes soient trop élevées.
76	88	Ne croient pas que les prestations seraient suffisantes pour compenser les dépenses d'entreprise.
75	87	Ont indiqué qu'en raison des déductions fiscales, le revenu net serait trop faible pour servir de base au calcul des prestations à verser.
59	60	Étaient déjà sceptiques à l'égard de l'actuel régime d'AE.
58	87	Craignaient la quantité de paperasserie et la bureaucratie nécessaire pour demander des prestations.
55	60	Craignaient les difficultés administratives.
34	60	Ne voulaient pas de la participation du gouvernement.

Voici d'autres préoccupations soulevées par les informatrices et informateurs clés.

- Il existe des possibilités d'abus, surtout chez les travailleuses et travailleurs à domicile.
- La loi serait trop rigide pour répondre aux besoins des travailleuses et travailleurs autonomes.
- On craint que le gouvernement ait moins de comptes à rendre que les compagnies d'assurance privées.
- La perte de revenus par les compagnies d'assurance pourrait engendrer des primes plus élevées pour d'autres types d'assurance.
- La loi pourrait dissuader les travailleuses et travailleurs autonomes de travailler plus fort.

- Une politique uniforme ne conviendrait pas aux travailleuses et travailleurs autonomes en raison de leur hétérogénéité (p. ex. divers sous-groupes de travailleuses et travailleurs autonomes ont divers intérêts, besoins et préférences).

- Il y aurait des retards dans le traitement des chèques.

- Les restrictions élimineraient les personnes qui ont le plus besoin de soutien (p. ex. celles qui démarrent une entreprise).

- Les organismes qui font appel aux services de gardiennes d'enfants autonomes pourraient devoir payer des primes d'AE pour leurs prestataires de services. Ce coût supplémentaire les acculerait à la faillite ou les obligerait à augmenter les frais de garde.

Opinions finales après l'étude des avantages et des inconvénients d'un régime réglementé par l'État.

Pour notre dernier sondage, nous avons envoyé aux répondantes et répondants de la phase 2 un dossier d'information décrivant les avantages ainsi que les inconvénients et les préoccupations qu'on estimait associés à chacune des options stratégiques, et nous leur avons demandé quelles options ils retenaient après avoir envisagé d'autres optiques. En ce qui a trait au régime réglementé par l'État, 58 p. 100 (y compris les travailleuses autonomes et les porte-parole des groupes d'intervenantes et intervenants) se sont dits d'accord ou fortement d'accord pour que le gouvernement élargisse les prestations de maternité et les prestations parentales aux travailleuses et travailleurs autonomes, et 56 p. 100 se sont dits d'accord ou fortement d'accord pour qu'on leur accorde des prestations de maladie à court terme. L'appui était plus prononcé chez les travailleuses autonomes que chez les porte-parole des autres groupes d'intervenantes et intervenants.

Résumé

Les participantes et participants ont exprimé un vif intérêt pour l'accès à une protection du revenu grâce à l'élargissement des prestations de maternité et de maladie aux travailleuses et travailleurs autonomes, et la plupart estimaient que l'élargissement de l'admissibilité aux prestations spéciales serait une façon acceptable de le faire. Nos constatations ont révélé un soutien plus prononcé que dans les sondages précédents (Compas 2000). Les répondantes et répondants ont aussi dit souhaiter une protection du revenu pour un plus grand éventail de circonstances que ne le prévoit actuellement l'AE (p. ex. prestations pour invalidité, prestations pour le soin d'une personne à charge).

Les sentiments étaient toutefois partagés quant à la façon de faire. Bien que de nombreuses femmes aient relevé l'importance d'une protection sociale universelle, la plupart préféraient un régime fondé sur une participation volontaire, même si cela devait signifier des primes plus élevées. Elles ne voulaient pas obliger l'ensemble des travailleuses et travailleurs autonomes à cotiser au régime, jugeant qu'il s'agissait là d'une forme d'imposition supplémentaire. En outre, elles estimaient que les travailleuses et travailleurs autonomes

étaient moins susceptibles de recourir au régime que les employées et employés rémunérés. Les opinions favorables à une participation volontaire étaient un peu plus prononcées chez les travailleuses autonomes exploitant des entreprises plus rémunératrices; les préoccupations au sujet du montant éventuel des primes étaient largement partagées.

Beaucoup de porte-parole d'autres groupes d'intervenantes et intervenants, y compris des fonctionnaires et des porte-parole des compagnies d'assurance, étaient d'avis que le gouvernement ne pouvait assumer les coûts d'un régime à participation volontaire en raison d'un parti pris antisélection. Les préoccupations soulevées par ces personnes (p. ex. critères de restriction, niveau des primes et des prestations, prestations fondées sur le revenu net) ont d'importantes répercussions sur la détermination des conditions dans lesquelles les travailleuses autonomes accepteraient d'avoir accès aux prestations spéciales et souhaiteraient y avoir accès. Ces dispositions particulières sont approfondies au chapitre 7.

7. CONSIDÉRATIONS SUR L'OCTROI D'UNE PRESTATION SPÉCIALE PAR L'INTERMÉDIAIRE DU RÉGIME FÉDÉRAL D'ASSURANCE-EMPLOI

Bien que les résultats de la phase 1 aient révélé un vif intérêt pour l'octroi de prestations spéciales aux travailleuses et travailleurs autonomes, nous voulions déterminer la faisabilité de cette proposition, cerner les problèmes administratifs et législatifs qu'elle pourrait engendrer, évaluer la pertinence de ces prestations pour répondre aux besoins des travailleuses autonomes et définir les dispositions législatives particulières qui pourraient être nécessaires. Pour atteindre ces buts, nous avons interviewé, au cours de la phase 2, des porte-parole de la Direction de la politique stratégique de la Direction générale de l'assurance-emploi à DRHC. Nous avons effectué un sondage auprès de 67 travailleuses autonomes pour obtenir leurs points de vue au sujet de six dimensions de l'actuel régime d'assurance-emploi, à savoir :

- la pertinence et le calcul des prestations;
- les critères d'admissibilité;
- les dispositions de récupération en cas de travail à temps partiel;
- la durée des prestations de maternité et des prestations parentales;
- le montant des cotisations;
- les cotisations obligatoires.

Au cours de la phase 3, nous avons utilisé ces renseignements pour formuler des questions précises visant à déterminer si nos répondantes seraient plus ou moins en faveur d'un régime réglementé par l'État assorti de dispositions supplémentaires et de modifications au régime d'AE.

Pertinence et calcul des prestations

Aux termes des dispositions en vigueur de l'AE, les employées et employés qui reçoivent des prestations de maladie à court terme, des prestations de maternité ou des prestations parentales reçoivent 55 p. 100 de la rémunération assurable moyenne, en fonction d'un revenu assurable maximum de 39 000 $ par année. Cela donne un versement hebdomadaire maximum de 413 $, après un délai de carence de deux semaines.

Les prestations d'assurance-emploi veulent servir de remplacement partiel du revenu personnel en cas d'interruption de la rémunération. Étant donné que certaines travailleuses autonomes doivent continuer de payer des frais généraux considérables lorsqu'elles prennent congé, le montant disponible sous forme de prestations d'AE risque d'être insuffisant pour leur permettre de respecter leurs obligations financières. Comme nous l'avons documenté au cours de la phase 1, plusieurs femmes interviewées ont fait faillite pendant qu'elles récupéraient d'une chirurgie ou qu'elles prenaient soin d'un parent malade, parce qu'elles ne pouvaient continuer de payer leurs frais généraux. Nous avons demandé aux femmes[9] dans quelle mesure cette somme (55 p. 100 de la rémunération assurable) serait suffisante pour assurer la viabilité de leur entreprise si elles devaient s'absenter temporairement. Seulement 26 p. 100 croyaient

qu'elle serait suffisante, tandis que près des trois quarts des travailleuses autonomes ont indiqué que les prestations versées dans le cadre du régime d'assurance-emploi seraient insuffisantes pour assurer la viabilité de leur entreprise[10].

Environ la moitié (45 p. 100) des femmes interviewées estimaient qu'il faudrait une formule différente pour les travailleuses et travailleurs autonomes. Chez celles qui ont indiqué le besoin d'apporter certains changements, certaines croyaient que le pourcentage des prestations à verser devrait être le même, mais qu'il faudrait appliquer un plafond plus élevé. D'autres étaient d'avis que le plafond devrait être modifié pour tout le monde parce que, dans la situation actuelle, il leur est impossible de maintenir leur niveau de vie.

D'autres femmes ont proposé d'appliquer des formules différentes aux sous-groupes de travailleuses et travailleurs autonomes (c.-à-d., celles et ceux qui travaillent à leur compte à domicile, et qui n'ont pas de frais généraux, comparativement aux propriétaires de petites entreprises ayant d'importants frais généraux). Alors que le premier groupe aurait besoin d'un soutien surtout à titre de remplacement du revenu personnel, le deuxième aurait besoin d'un soutien du revenu supplémentaire pour payer les frais généraux.

Quelques répondantes se dont demandé si le calcul des prestations serait fondé sur le revenu brut ou sur le revenu net[11]. Plusieurs femmes ont souligné le fait que, pour bien des nouvelles entreprises, le revenu net est négatif en raison des nombreux frais de démarrage et de la lenteur des ventes. Par conséquent, le fait de fonder les prestations sur le revenu net pourrait porter préjudice aux personnes dont l'entreprise en est à ses premières années d'exploitation, ou qui traversent une période où le revenu d'entreprise est moins élevé que d'habitude. Cela pourrait exiger l'adoption d'une disposition spéciale qui préciserait un montant minimum de prestations à payer, ou une formule fondée sur le revenu brut. Plusieurs autres femmes ont dit préférer un niveau minimum de prestations afin que les personnes à plus faible revenu puissent au moins payer les dépenses personnelles courantes. Au cours de la phase 1 de notre étude, 50 p. 100 des répondantes tiraient de leur entreprise un revenu net de 20 000 $ ou moins. Trente-quatre pour cent de ces femmes étaient le seul soutien économique du ménage. Un taux de remplacement du revenu de 55 p. 100 placerait ces femmes en plus mauvaise posture que les bénéficiaires d'aide sociale.

> *Ce n'est suffisant pour personne. Si l'on veut rester à la maison avec ses enfants, il faut vivre au niveau de pauvreté* [contractuelle, soutien administratif].

Par ailleurs, certaines femmes interviewées ont indiqué que le pourcentage des prestations à payer devrait être le même, que la personne soit travailleuse autonome ou employée. Certaines ont dit craindre que la population y voie de l'iniquité si une formule différente pour les travailleuses et travailleurs autonomes était utilisée. D'autres croyaient qu'un remplacement du revenu de l'ordre de 55 p. 100 était suffisant[12]. Une personne a formulé le commentaire suivant :

> *[C'était] très suffisant, parce que si on gagnait beaucoup plus que ça, il faudrait en mettre de côté de toute façon. C'est seulement pour permettre de survivre... pas de vivre dans le luxe* [comptable].

La diversité des travailleuses et travailleurs autonomes (p. ex. travailleuses et travailleurs à leur compte, propriétaires de petites entreprises, propriétaires de grandes entreprises, professionnelles et professionnels) pose un double problème lorsque vient le temps d'imaginer une formule de versement des prestations : quelle que soit la formule, elle risque de ne pouvoir répondre aux besoins des divers types de situations de travail autonome, et toute formule différente de celle prévue pour les employées et employés pourrait engendrer des sentiments d'iniquité chez ces derniers. Bien que ces difficultés ne soient pas insurmontables, elles ajoutent à la complexité de l'élaboration des orientations concernant les besoins des travailleuses et travailleurs autonomes.

Distinction entre remplacement du revenu personnel et aide pour les dépenses d'entreprise
En discutant des besoins de protection du revenu pour les travailleuses et travailleurs autonomes, il nous a paru opportun d'établir une nette distinction entre le remplacement du revenu personnel et le soutien du revenu pour les dépenses d'exploitation de l'entreprise. Les deux dimensions de la protection du revenu peuvent exiger diverses solutions stratégiques : la première, par l'intermédiaire d'un régime gouvernemental universel et la deuxième, au moyen de l'épargne, peut-être avec un certain type de soutien de l'État ou au moyen de certains types de participation du secteur privé. Un certain nombre de prestataires d'assurance offrent une assurance qui couvre les frais généraux d'une entreprise. Plutôt que de fonder les prestations à payer sur le revenu net (comme dans le cas du remplacement du revenu personnel), les prestations à payer pour les frais généraux sont fondées sur la moyenne des frais généraux engagés au cours de l'année précédente.

Critères d'admissibilité aux prestations

Dans le cas des employées et employés, le critère d'admissibilité aux prestations spéciales est le nombre d'heures travaillées dans les 52 semaines précédentes (minimum de 600 heures). Toutefois, aux termes d'une disposition spéciale visant l'industrie de la pêche, l'admissibilité est fondée sur les revenus au cours de la saison de pêche, plutôt que sur le nombre d'heures travaillées. Dans le même ordre d'idées, en vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec (dont il est question au chapitre suivant), l'admissibilité tant des employées et employés que des travailleuses et travailleurs autonomes serait fondée sur le revenu brut minimum : au moins 2 000 $ au cours des 52 semaines précédentes.

Lorsqu'on leur a demandé quel type de critère d'admissibilité serait préférable pour les personnes travaillant à leur compte, 70 p. 100 des travailleuses autonomes ont dit préférer le revenu plutôt que le nombre d'heures travaillées.

Voici quelques raisons invoquées pour utiliser le revenu comme critère :

- il est difficile de contrôler le nombre d'heures travaillées, surtout dans le cas des personnes qui travaillent à domicile;
- bon nombre des heures travaillées ne sont pas facturables;
- il est trop lourd de consigner les heures;

- les travailleuses et travailleurs autonomes travaillent en moyenne de plus longues heures que les employées et employés, de sorte qu'ils seraient rapidement admissibles;
- un nombre d'heures minimum peut dissuader une personne de travailler.

Les femmes qui préféraient un système fondé sur les heures plutôt que sur le revenu (24 p. 100) ont invoqué les raisons suivantes :

- il est plus équitable d'utiliser les heures parce que les travailleuses et travailleurs autonomes gagnent souvent moins d'argent que les salariées et salariés;
- cela serait discriminatoire à l'endroit des personnes à faible revenu, qui seraient tenues de travailler plus longtemps pour être admissibles;
- les propriétaires de nouvelles entreprises touchent souvent une faible rémunération;
- la rémunération des travailleuses et travailleurs autonomes est très variable; il arrive que ces derniers reçoivent un montant forfaitaire après une longue période sans rémunération.

Prestations parentales ou de maternité et récupération fiscale pour les travailleuses et travailleurs à temps partiel

Dans le cadre de l'actuel régime d'AE, les employées et employés peuvent gagner un maximum de 25 p. 100 par semaine de leurs prestations hebdomadaires ou 50 $, si ce montant est plus élevé, avant que les prestations parentales soient réduites. Il n'y a pas d'exemption de gains pour les personnes qui reçoivent des prestations de maternité ou de maladie. En Ontario, les médecins, aux termes d'un accord entre l'Association médicale de l'Ontario (AMO) et le ministère de la Santé, peuvent gagner jusqu'à 1 000 $ par semaine pendant un congé de maternité avant que leurs prestations soient réduites. Dans le cas des médecins, cela leur permet de gagner de l'argent pour compenser les dépenses d'entreprise et de continuer à exercer tout en réduisant leur charge de travail.

On a demandé aux femmes interviewées dans quelle mesure il serait souhaitable que les travailleuses et travailleurs autonomes puissent gagner un certain revenu tout en recevant des prestations de maternité ou des prestations parentales.

Presque toutes les femmes interviewées (94 p. 100) ont indiqué qu'il était souhaitable de travailler à temps partiel pendant un congé de maternité, et certaines ont indiqué que c'était capital pour assurer la viabilité de leur entreprise.

> *Comme on est propriétaire de l'entreprise, on n'a pas vraiment d'autre choix que de travailler à temps partiel car comment peut-on tout simplement fermer son entreprise?... Ce n'est pas comme si on pouvait se faire remplacer* [propriétaire d'une entreprise de comptabilité informatisée].

Presque toutes les femmes interviewées (91 p. 100) ont indiqué que le montant maximum des gains admissibles devrait être différent pour les personnes qui travaillent à leur compte.

Certaines ont indiqué que le montant maximum des gains admissibles devrait être fondé sur une formule qui tienne compte à la fois du revenu et des frais généraux, tandis que d'autres femmes ont dit préférer un montant forfaitaire supérieur à 100 $. Beaucoup croyaient qu'un montant maximum des gains admissibles de 100 $ serait dérisoire; comme l'a dit une femme :

> *Cent dollars, c'est insignifiant, c'est une heure de travail pour la plupart des consultantes.*

Chez celles qui estimaient que le montant maximum de gains admissibles devrait être différent, 70 p. 100 ont proposé un montant forfaitaire (la moyenne se situait entre 700 $ et 750 $ par semaine) et 30 p. 100 ont proposé un autre critère (p. ex. en tenant compte des frais généraux). Si la plupart convenaient qu'il était essentiel d'utiliser une formule différente pour le maximum des gains admissibles dans le cas des travailleuses autonomes, certaines ont exprimé des préoccupations quant à la surveillance de cet aspect du programme. Tout en reconnaissant le besoin de demeurer engagées dans leur entreprise sous une forme ou une autre après un accouchement ou une adoption ou pendant une convalescence, elles s'inquiétaient de la façon dont cela serait réglementé, surtout dans le cas du travail à domicile. Certaines y voyaient de fortes possibilités d'abus.

Durée préférée du congé de maternité

En vertu de l'actuelle loi fédérale sur l'assurance-emploi, les employées admissibles ont droit à 12 mois de prestations combinées de maladie, de maternité et de prestations parentales.

La moitié des travailleuses autonomes interviewées (51 p. 100) ont indiqué qu'il était « tout à fait infaisable » que les travailleuses autonomes prennent 12 mois de congé et 30 p. 100 ont indiqué que cela n'était « pas vraiment faisable »[13]. Lorsqu'on leur a demandé quelle durée maximum de prestations conviendrait aux travailleuses autonomes, la moitié des répondantes ont refusé de préciser une période, tandis que plusieurs ont affirmé que les travailleuses autonomes devraient avoir le choix de prendre 12 mois, d'une manière ou d'une autre. D'autres ont fait remarquer que la durée d'absence de l'entreprise dépendait fortement de la nature de l'entreprise, surtout dans les cas où il était possible de se faire remplacer.

De nombreuses femmes ont nuancé leur réponse en affirmant qu'il serait plus facile de prendre un congé de maternité si elles pouvaient travailler à temps partiel tout en recevant des prestations de maternité. Comme l'a dit une femme :

> *Il faut conserver sa visibilité et maintenir ses contacts, et peut-être mettre un peu la main à la pâte si l'on veut maintenir l'entreprise à flot.*

Les autres femmes ont indiqué qu'en moyenne, une période de cinq mois était convenable pour le versement des prestations de maternité aux travailleuses autonomes.

Un peu plus de la moitié des femmes (53 p. 100) préféreraient la possibilité de prendre un congé de moins de 12 mois, mais à un taux de prestations plus élevé. À la différence du Régime d'assurance-emploi du gouvernement fédéral, dont le taux des prestations est normalisé pour une période allant jusqu'à un an, le projet de loi 140 (la loi du Québec sur le congé parental) permettrait aux parents d'opter pour une période de congé plus courte, assortie de prestations plus élevées.

Montant des cotisations

Compte tenu des récents changements (2003), les employées et employés cotiseront un maximum de 819 $ par année en primes d'AE, en fonction d'un maximum de gains assurables de 39 000 $. Les employeuses et employeurs verseront 1,4 fois le taux des employées et employés, jusqu'à concurrence de 1 447 $ par année. Comme nous l'avons mentionné précédemment, l'une des plus importantes préoccupations soulevées par les femmes interviewées était le montant qu'elles auraient à cotiser pour avoir accès aux prestations de maternité et de maladie. La prime serait probablement fondée sur un certain nombre de facteurs, tels que le caractère obligatoire ou volontaire du programme, le nombre projeté de personnes qui participeraient au régime, le type de prestations offertes par le régime et le montant des prestations à payer. Des estimations des cotisations pour le régime d'assurance parentale du Québec (qui est obligatoire et ne porte strictement que sur les prestations de maternité et les prestations parentales) ont été calculées, et nous en parlons plus en détail au chapitre 8. L'annexe D présente des estimations des cotisations.

Au moment où nous avons effectué les entrevues de la phase 2, nous ne possédions pas les estimations du coût de participation à un régime administré par l'État expressément pour les prestations spéciales ou uniquement pour les prestations de maternité et les prestations parentales. Quoi qu'il en soit, nous voulions savoir si les personnes travaillant à leur compte avaient les moyens de payer les primes d'AE en vigueur. Dans une étude précédente réalisée par Compas (2000), on a demandé aux travailleuses et travailleurs autonomes combien ils étaient prêts à cotiser pour avoir accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales. La majorité (63 p. 100) n'ont pu donner d'estimation. Compte tenu de ces constatations, nous avons décidé de préciser un pourcentage des gains (estimation fondée sur les cotisations actuelles des employées et employés ainsi que des employeuses et employeurs à l'AE) et nous avons demandé à nos participantes dans quelle mesure des personnes exerçant un travail autonome pouvaient cotiser ce montant.

Le quart ont dit qu'il ne serait « pas vraiment faisable ou tout à fait infaisable » de cotiser entre 4 et 5 p. 100 des gains nets à un régime d'assurance gouvernemental[14]. On a demandé à celles pour qui il n'était « pas vraiment faisable » ou pour qui il était « tout à fait infaisable » de cotiser cette somme de dire si elles pensaient qu'une proportion de 2 à 3 p. 100 était réaliste. Presque toutes les femmes (93 p. 100) estimaient que cette proportion pouvait être réaliste.

Dispositions particulières les plus souhaitées par les travailleuses autonomes

Au cours de la phase 3, nous avons demandé aux travailleuses autonomes si elles seraient plus ou moins favorables à l'élargissement des prestations spéciales par l'intermédiaire du régime fédéral d'AE si certaines modifications y étaient apportées. Les pourcentages des femmes qui ont affirmé être plus en faveur des prestations spéciales de l'AE pour les travailleuses et travailleurs autonomes étaient les suivants :

- 65 p. 100 préféraient que le montant des prestations à payer passe de 55 p. 100 des gains assurables à 70 ou 75 p. 100, jusqu'à un maximum de 750 $ par semaine.

- 55 p. 100 favorisaient la possibilité de choisir une plus courte période de congé de maternité ou de congé parental avec un taux de prestations plus élevé.

- 60 p. 100 préconisaient davantage que l'on permette aux travailleuses autonomes de gagner un certain revenu tout en recevant des prestations de maternité avant que les prestations soient réduites.

- 61 p. 100 préféraient l'augmentation des sommes que peuvent gagner les parents en travaillant à temps partiel avant que la récupération soit pratiquée.

- 52 p. 100 étaient plus favorables à l'élargissement de la protection pour inclure d'autres types de soins familiaux (p. ex. prendre soin d'un parent, d'un enfant ou d'un conjoint gravement malade).

- 48 p. 100 étaient plus favorables à la prolongation des prestations de maladie au-delà de la période de 15 semaines (c.-à-d. invalidité à long terme).

Pour chaque question, entre 23 et 37 p. 100 des répondantes ont indiqué que la disposition ne modifierait nullement leur opinion, et un faible pourcentage de répondantes ont aussi indiqué qu'elles seraient moins favorables à l'élargissement de la portée des prestations spéciales si ce changement était apporté (7 à 17 p. 100).

Difficultés législatives et administratives

Nous avons interviewé des porte-parole fédéraux spécialistes de la politique du marché du travail et de l'administration du régime d'assurance-emploi sur divers sujets, notamment la possibilité d'élargir les prestations spéciales aux travailleuses et travailleurs autonomes et la mise en place d'un régime à participation volontaire, ainsi que les difficultés administratives et législatives engendrées par l'élargissement des prestations spéciales.

Des représentantes et représentants de haut niveau du gouvernement fédéral ont jugé *irréalisable* un régime à participation volontaire pour assurer les travailleuses et travailleurs autonomes en raison du coût prévu de ce régime et de la violation du principe des risques partagés.

Bon nombre des sujets que nous avions définis pour notre étude étaient des défis stratégiques qui avaient déjà été cernés mais pas surmontés (p. ex. les critères d'admissibilité). L'un des défis les plus importants semblait être l'hétérogénéité des travailleuses et travailleurs autonomes (p. ex. comment concevoir une politique qui convienne aux diverses circonstances et aux divers intérêts des différents sous-groupes de travailleuses et travailleurs autonomes).

De plus, le fait d'accorder des prestations spéciales de l'AE aux travailleuses et travailleurs autonomes exigerait probablement des modifications législatives visant à distinguer les prestations de maladie et de maternité et les prestations parentales (prestations spéciales) des prestations d'assurance-emploi en cas de perte de travail (prestations ordinaires). Lorsque l'assurance-chômage a vu le jour en 1940, elle se voulait une stratégie active du marché du travail. L'objectif principal était d'offrir un remplacement partiel du revenu pendant qu'une personne se trouvait entre deux emplois. Au cours des années 1970, on a apporté des modifications législatives à l'assurance-chômage (AC) en réaction à deux grandes tendances : l'importance grandissante des droits de la personne et de l'équité en tant que facteurs de l'élaboration de la politique gouvernementale, et les préoccupations fiscales du gouvernement fédéral, qui voulait limiter à la fois les dépenses de l'État et les répercussions des impôts. En réponse aux recommandations formulées dans le Livre blanc de 1970, le régime d'AC a commencé à offrir des prestations de maladie et de maternité aux femmes en 1971 (DRHC 2002). Depuis lors, les prestations de maladie et de maternité ainsi que les prestations parentales, bien que qualifiées de *prestations spéciales,* ont continué d'être administrées par l'intermédiaire de l'actuel régime d'assurance-emploi.

Avec le temps, d'autres changements ont été apportés à l'assurance-chômage, maintenant appelée assurance-emploi. Au cours des années 1990, on a modifié les prestations ordinaires (de chômage); les modifications ont influé sur l'admissibilité aux prestations ainsi que sur leur durée, et ont réduit le nombre de réitérants ainsi que le montant des prestations. La réduction de la protection et le resserrement des critères d'admissibilité se sont accompagné d'autres mesures actives (y compris des programmes de formation et l'appui au démarrage des petites entreprises). Au même moment sont survenus d'autres changements qui visaient à offrir davantage de soutien en cas de circonstances « spéciales », telles que la naissance ou l'adoption d'un enfant. Bien que la durée et la souplesse des prestations parentales aient augmenté considérablement, le niveau des prestations est moins généreux que dans la plupart des pays de l'OCDE et la protection est plus restreinte qu'auparavant, en partie en raison de l'augmentation du travail non traditionnel, y compris le travail autonome.

Ainsi, l'un des défis qui se manifeste de plus en plus est la difficulté d'offrir une protection et des prestations pour des buts plus sociaux dans le cadre d'un régime conçu avant tout à d'autres fins (marché du travail). La demande d'élargissement des prestations spéciales afin d'inclure d'autres circonstances (comme les soins familiaux) ou d'ajout d'options plus créatrices (permettre aux parents et aux responsables des soins de travailler à temps partiel tout en recevant un certain niveau de prestations) présente aussi un défi.

Enfin, l'élargissement des prestations spéciales (et d'une certaine forme de protection du revenu pour permettre à une petite entreprise de survivre en cas de circonstances imprévues) présente des obstacles supplémentaires sur les plans de la conception et de l'administration,

qui sont difficiles à surmonter dans le cadre du système actuel. Tous ces facteurs, et d'autres encore, exigent une considération attentive et pourraient obliger à sortir les prestations spéciales de l'AE et (ou) à adopter des mesures complémentaires.

Possibilité de critères fondés sur les gains plutôt que sur les heures travaillées

Nous nous sommes renseignées au sujet de la possibilité et de l'opportunité d'appliquer des critères d'admissibilité différents aux travailleuses et travailleurs autonomes en fonction des gains plutôt que des heures travaillées. Toutefois, les porte-parole fédéraux avec lesquels nous avons travaillé nous ont fait part des problèmes posés par un ensemble de critères fondés sur le revenu, tels que le critère utilisé dans le cas des pêcheurs autonomes. Si l'on utilise un régime fondé sur le revenu, il faut déterminer minutieusement les critères pour qu'ils ne soient pas rigoureux au point d'exclure les personnes qui bénéficieraient le plus des prestations, ou généreux au point d'encourager les abus.

Précédents pour accorder l'AE à des catégories de travailleuses et travailleurs autonomes

Outre les pêcheurs autonomes, pour qui l'on a adopté des dispositions spéciales leur permettant d'assurer les gains tirés d'un travail autonome afin de recevoir des prestations tant régulières que spéciales de l'AE, d'autres catégories de travailleuses et travailleurs autonomes font aussi l'objet de dispositions spéciales, notamment les coiffeuses et coiffeurs pour hommes, les coiffeuses et coiffeurs, les manucures, les chauffeuses et chauffeurs de taxi, et les chauffeuses et chauffeurs d'autres véhicules de transport de passagers. La personne qui est propriétaire ou exploitante d'un salon de coiffure pour hommes ou pour femmes est considérée comme une employeuse, aux fins de l'AE, des personnes qui assurent la prestation des services pour l'établissement, même si ces personnes sont des travailleuses ou des travailleurs autonomes. Dans ce cas, les gains de ces personnes sont assurables, même s'il s'agit d'un travail autonome. Il existe des dispositions semblables pour les autres catégories de travailleuses et travailleurs susmentionnés.

Résumé

Dans ce chapitre, nous avons examiné diverses dimensions de la loi sur l'AE, particulièrement celles qui ont trait aux prestations spéciales, et nous avons effectué une analyse pour déterminer si les caractéristiques de ces prestations pourraient s'appliquer aux travailleuses et travailleurs autonomes. Selon les constatations, si l'élargissement des prestations spéciales, telles qu'elles sont accordées aux employées et employés, pourrait offrir un soutien partiel du revenu personnel, il ne permettrait pas de répondre aux besoins de nombreuses travailleuses autonomes, ce qui engendrerait probablement un faible taux d'utilisation.

La plupart des travailleuses autonomes doivent continuer d'intervenir dans leur entreprise sous une forme ou une autre après la naissance ou l'adoption d'un enfant. Des dispositions de récupération importantes des prestations parentales les dissuaderaient toutefois de travailler pendant un congé de maternité, ce qui diminuerait leur visibilité sur le marché et ferait courir à leur entreprise un risque accru d'échec, voire de faillite. En outre, la disposition relative

aux gains maximums admissibles pour les prestations parentales pose un problème aux propriétaires d'entreprise qui doivent générer certains revenus pour payer leurs frais de fonctionnement.

Le montant des prestations prévu par les dispositions actuelles de l'AE est jugé insuffisant pour la plupart des travailleuses et travailleurs autonomes. Comme nous n'avons pas interrogé de personnes salariées, nous ne savons pas si ces dernières jugent aussi le montant insuffisant. Outre le besoin d'un soutien du revenu personnel, certaines propriétaires d'entreprise ont besoin d'un soutien financier supplémentaire pour payer leurs frais généraux pendant un congé de maternité ou de maladie. Il n'est peut-être pas indiqué ou acceptable sur le plan social que ce revenu soit payé par l'intermédiaire du régime d'assurance-emploi. Il faudra peut-être d'autres initiatives stratégiques pour faciliter l'accès à ce dernier type de protection du revenu (c.-à-d. crédits d'impôt améliorés, régimes d'assurance collective offerts par des associations). Ces questions sont approfondies au chapitre 13.

Le critère d'admissibilité, qui est fondé sur le nombre d'heures travaillées, risque aussi de ne pas fonctionner dans le cas des travailleuses et travailleurs autonomes, en raison des difficultés que pose la vérification de l'information. En outre, il était lourd pour les travailleuses et travailleurs de consigner cette information. Le régime d'assurance parentale du Québec est fondé sur des gains bruts minimums. Certaines de nos répondantes craignaient qu'il y ait plus de réitérants si on appliquait ces critères, mais nos répondantes croyaient aussi que les travailleuses et travailleurs autonomes étaient plus motivés à travailler que les employées et employés, et moins susceptibles de prendre congé.

La majorité des femmes étaient davantage en faveur de l'élargissement des prestations spéciales de l'AE aux travailleuses et travailleurs autonomes, sous réserve des changements suivants :

- faire passer le niveau des prestations de 70 à 75 p. 100;
- accroître le maximum des gains assurables;
- permettre aux prestataires de travailler pendant un congé de maternité, si elles le souhaitent;
- accroître le montant que l'on peut gagner en travaillant à temps partiel pendant un congé parental, avant que la disposition de récupération commence à s'appliquer;
- donner le choix de prendre un congé plus court avec un pourcentage de prestations plus élevé;
- élargir la protection pour inclure l'invalidité à long terme et d'autres situations de prestation de soins familiaux.

Si l'on rendait les travailleuses et travailleurs autonomes admissibles aux prestations spéciales par l'intermédiaire de l'actuel régime d'AE, il faudrait modifier la loi, et peut-être inscrire les prestations spéciales dans un régime différent. Si les défis que représente la modification des dispositions de l'AE peuvent sembler insurmontables à certaines personnes, il faut souligner que ce régime, qui est si important pour la population canadienne, a connu d'autres profonds

changements au fil du temps. L'assurance-emploi est un domaine clé de politiques et de programmes, précisément parce qu'elle combine des buts reliés au marché du travail et à la politique sociale. Sa modernisation et l'amélioration de sa capacité de poursuivre les deux buts conformément à l'évolution des besoins constituent un objectif d'importance capitale.

8. PROJET QUÉBÉCOIS D'ÉLARGISSEMENT DES PRESTATIONS DE MATERNITÉ ET DES PRESTATIONS PARENTALES AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS AUTONOMES

Aperçu de la loi

Le 25 mai 2001, l'Assemblée nationale du Québec adoptait un projet de loi qui, entre autres, accordait des prestations de maternité et des prestations parentales aux travailleuses et travailleurs autonomes résidant au Québec. Le projet de loi 140, la *Loi sur l'assurance parentale,* modifiait considérablement l'octroi des prestations de maternité et des prestations parentales, notamment en modifiant les critères d'admissibilité, de sorte que les prestations soient plus accessibles aux parents qui exercent un emploi non traditionnel (p. ex. travail à temps partiel, travail autonome) et en bonifiant les prestations.

Aux termes de cette loi, les parents admissibles obtiendraient :

- jusqu'à 18 semaines de prestations de maternité;
- jusqu'à 5 semaines de prestations de paternité;
- jusqu'à 32 semaines de prestations parentales;
- jusqu'à 37 semaines de prestations d'adoption.

Les parents auraient deux choix quant au paiement des prestations :

- 70 p. 100 du revenu hebdomadaire moyen pendant les 25 premières semaines et 55 p. 100 pendant le reste de la période (25 semaines);
- 75 p. 100 du revenu hebdomadaire moyen jusqu'à un maximum de 40 semaines.

Le maximum des gains assurables serait de 52 500 $, comparativement à 39 000 $ dans le cas du régime d'AE fédéral. Pour placer ces chiffres en perspective, une femme en congé de maternité peut actuellement recevoir un maximum de 413 $ par semaine. Selon les changements proposés au Québec, le maximum atteindrait presque le double, soit 757 $ par semaine. À quelques exceptions près, les calculs des prestations en vertu du projet de loi 140 seraient fondés sur la moyenne des revenus assurables des 26 semaines précédant la période d'admissibilité de la ou du prestataire.

Dans le cas de l'AE, les critères d'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales sont actuellement fondés sur un minimum de 600 heures de travail au cours des 52 semaines précédentes ou depuis le début de la dernière période de prestations. Selon le régime québécois, l'admissibilité serait fondée sur un revenu assurable minimum (2 000 $ pendant la période de référence). Il n'y aurait pas de délai de carence, comparativement au délai de carence de deux semaines exigé par le régime d'assurance-emploi.

Pour que ce régime soit mis en oeuvre, il faut que le Québec réussisse à obtenir la gestion de sa part des fonds du régime d'AE fédéral. On a présenté une nouvelle requête à la Cour

d'appel du Québec à cette fin. En vertu du régime québécois, les prestations de maternité et les prestations parentales seraient distinctes des prestations de maladie et de chômage, et elles seraient administrées par la Régie des rentes du Québec. Les prestations de maladie et de chômage demeureraient de compétence fédérale, et les primes des employées et employés ainsi que celles des employeuses et employeurs resteraient proportionnellement les mêmes. Selon cette proposition, seulement un pourcentage des primes serait affecté au régime d'assurance parentale du Québec et le reste continuerait d'être versé au régime fédéral d'assurance-emploi pour les prestations de maladie et de chômage.

Les travailleuses et travailleurs autonomes seraient tenus de payer leur part de la cotisation pour les prestations parentales et les prestations de maternité, plus la moitié de ce qu'une employeuse ou employeur paierait. On trouvera à l'annexe D le montant exact qui a été calculé pour ces primes. Un travailleur ou une travailleuse autonome ayant un revenu brut de 20 000 $ paierait 92 $ par année, mais comme le montant serait déductible du revenu imposable, la contribution nette passerait à seulement 57 $ (soit environ 0,2 p. 100 du revenu personnel). Une travailleuse ou un travailleur autonome gagnant 50 000 $ serait tenu de cotiser 147 $ par année (cotisation nette). Le régime d'assurance parentale du Québec comporterait une participation obligatoire tant des employées et employés que des travailleuses et travailleurs autonomes admissibles en fonction d'un niveau de revenu minimum au cours de l'année écoulée.

Récupération des coûts du régime d'assurance parentale

Le Québec prévoit recouvrer les coûts de l'administration du régime par divers moyens. Tout d'abord, selon cette proposition, on réduirait les cotisations à l'AE et cet argent serait réaffecté au Québec. Deuxièmement, il y aurait un ensemble de fonds plus élevé provenant des cotisations des travailleuses et travailleurs autonomes. Troisièmement, les fonds du régime d'allocations de maternité (régime provincial qui couvre le délai de carence de deux semaines avant le début du versement des prestations d'AE) seraient réaffectés au régime d'assurance parentale.

Philosophie qui sous-tend la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec

Nous avons tenu une réunion à Québec avec des fonctionnaires du ministère de la Famille et de l'Enfance (maintenant appelé ministère de la Solidarité sociale et de la Famille) pour obtenir des renseignements sur cette loi. Nous voulions surtout connaître les raisons qui avaient motivé l'élaboration de cette politique et de ce régime; les modalités de fonctionnement du régime; les mécanismes de détermination des primes; les difficultés qui se sont présentées dans l'élaboration de la politique et les défis à surmonter pour la mettre en oeuvre; et savoir si le gouvernement avait ou non envisagé d'autres types de soutien du revenu pour les travailleuses et travailleurs autonomes (en cas de maladie ou pour d'autres raisons reliées aux soins familiaux). Seulement un des deux porte-parole qui devaient nous rencontrer a pu être présent.

La *Loi sur l'assurance parentale* est au centre de la plus vaste politique familiale du Québec, qui vise à améliorer le soutien aux parents et à leurs enfants. L'initiative est abordée

dans un document du gouvernement intitulé « Le livre blanc : Les enfants au coeur de nos choix » (Québec, ministère de l'Éducation 1997). Les orientations proposées dans ce document visaient les objectifs suivants :

- garantir un traitement équitable de toutes les familles à la fois au moyen de mesures de soutien universelles et d'un soutien ciblé accru pour les familles à faible revenu;
- appuyer les efforts des parents en vue de concilier la vie professionnelle et la vie familiale;
- favoriser le développement des enfants.

Le document du ministère de l'Éducation mentionne que l'évolution des tendances sur le marché du travail (c.-à-d. la réduction de l'emploi rémunéré à temps plein toute l'année et une augmentation de l'emploi non traditionnel, y compris le travail autonome) ne sont pas pris en considération dans l'actuelle politique de l'assurance-emploi. Le rapport fait aussi remarquer que l'admissibilité aux prestations de maternité et aux prestations parentales est trop restrictive, ce qui exclut de nombreux parents qui travaillent, d'autant plus que le nombre minimum d'heures exigé pour l'admissibilité est passé de 300 à 700 en 1997[15]. En outre, le rapport renvoie à des études qui soulignent l'importance du temps passé par les parents avec leur enfant pendant les premiers mois de la vie. On prévoit qu'un soutien du revenu accru pour un congé de maternité ou un congé parental encouragera les parents à passer plus de temps avec leur nouveau-né ou leur enfant nouvellement adopté[16]. Enfin, le rapport critique l'actuel niveau de prestations payées par l'AE, qu'il juge insuffisant pour permettre à la plupart des familles de maintenir un niveau de vie raisonnable. Dans le document, on signale que l'accroissement des prestations à payer en vertu du projet de loi 140 est nécessaire pour garantir que le fait de devenir mère ou parent n'est pas la cause immédiate de la baisse du niveau de vie d'une famille (Ministère de l'Éducation 1997).

La plupart de ces sentiments ont été réitérés pendant notre entrevue à Québec. Il a été souligné que 50 p. 100 des nouveaux parents n'ont pas accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales. (Des exclusions s'appliquent aux personnes qui ne font pas partie de la population active, y compris les étudiantes et étudiants, aux personnes qui ont un emploi mais qui n'ont pas travaillé le nombre minimum de 600 heures pour être admissibles, ainsi qu'aux parents qui font un travail autonome.) On a aussi souligné que l'offre de prestations de maternité et de prestations parentales est une question de politique sociale, et qu'on comprenait mal les raisons qui motivaient leur regroupement avec le soutien du revenu en cas de perte d'emploi.

Défis et préoccupations

Pendant les premières audiences tenues par le gouvernement à Québec, plusieurs organisations ont soulevé des préoccupations. L'une des principales objections ou préoccupations formulées par les groupes opposés à la loi portait sur le coût des cotisations. La Fédération canadienne de l'entreprise indépendante a aussi présenté les résultats d'un sondage indiquant que la majorité de ses membres ne désiraient pas avoir accès à des prestations de maternité et à des prestations parentales. Parmi les autres préoccupations, mentionnons la crainte de cotisations plus élevées et de tracasseries administratives supplémentaires créées par la distinction entre les prestations de maternité et les prestations parentales, d'une part, et les autres prestations de

l'assurance-emploi, d'autre part. D'autres groupes se sont par contre dits favorables au projet du gouvernement mais ont demandé plus de détails sur le fonctionnement du régime, qu'il faudrait intégrer à la loi. Au cours de notre rencontre, nous avons cherché à obtenir des réponses à d'autres questions que notre propre recherche avait soulevées. Voici ce qui en est ressorti.

Viabilité d'un régime à participation volontaire
Notre recherche nous avait révélé que les travailleuses et travailleurs autonomes étaient nettement favorables à un régime à participation volontaire. Nous avons donc demandé au représentant québécois si l'on avait envisagé d'offrir un régime fondé sur des cotisations volontaires. Il a répondu par la négative parce que les cotisations seraient trop élevées si la participation était volontaire. En outre, un régime à participation volontaire violerait les principes du risque partagé et d'une participation généralisée qui sous-tendent la notion d'une prestation universelle appuyant des buts stratégiques communs.

Élargissement des prestations à d'autres situations de prestations de soins
Nous avons aussi demandé si l'on avait envisagé d'accorder des prestations pour d'autres types de soins familiaux, par exemple à un parent âgé ou malade, ou à un enfant gravement malade. Pendant la période d'étude du projet de loi, les représentantes représentants tant du gouvernement que de l'opposition officielle ont reconnu l'importance de cette question, mais ont estimé que la *Loi sur l'assurance parentale* n'était pas le moyen indiqué pour régler ce problème.

Préoccupations au sujet des abus
Nous avons demandé si l'on craignait d'éventuels abus (c.-à-d. les femmes qui travaillent assez pour gagner le minimum de 2 000 $ et deviennent enceintes pour toucher les prestations). On ne considérait pas qu'il s'agissait nécessairement d'un problème en raison de la baisse du taux de natalité au Québec et parce que les prestations seraient rajustées en fonction des cotisations. En outre, les prestations et les cotisations sont établies en fonction des revenus assurables.

Questions propres aux travailleuses et travailleurs autonomes
Bien que la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec constitue un pas énorme vers l'amélioration de la situation économique des parents qui travaillent et qui prennent congé pour s'occuper d'un nouveau-né ou d'un enfant adopté, la loi ne contient aucune disposition précise concernant la situation des travailleuses et travailleurs autonomes, en particulier les femmes. Puisqu'on voulait améliorer le soutien du revenu pendant un congé de maternité ou un congé parental pour *tous les parents qui travaillent*, il n'y a pas de dispositions législatives particulières à l'intention des travailleuses et travailleurs autonomes (p. ex. portant sur le recouvrement des prestations en cas de travail à temps partiel, sur un revenu maximum admissible plus élevé, sur des exceptions pour les cotisations des personnes qui démarrent une entreprise). Bien que certaines de ces questions aient été soulevées au cours des audiences parlementaires, on n'a ni envisagé ni adopté de modifications à cet égard. En outre, le projet de loi 140 ne prévoit aucune prestation de maladie à court terme, contrairement à l'assurance-emploi. Par conséquent, les travailleuses et travailleurs autonomes ainsi que les employées et employés qui ont travaillé moins de 600 heures au

cours des 52 semaines précédentes ne seraient toujours pas admissibles au soutien du revenu offert par l'État.

Avantages

La *Loi sur l'assurance parentale* du Québec lève deux obstacles importants de l'actuel régime d'assurance-emploi associés aux prestations de maternité et aux prestations parentales, à savoir, la suffisance des prestations et l'accès pour tous les parents qui travaillent.

Suffisance des prestations
En vertu de l'actuel régime d'AE, beaucoup de familles dont les deux parents travaillent et de parents seuls qui travaillent connaissent une baisse importante de leur revenu après une naissance ou l'adoption d'un nouveau-né ou d'un enfant. Cette baisse des revenus arrive à un moment où la famille doit aussi faire des dépenses supplémentaires associées au soin des enfants. Les pressions financières peuvent accabler les parents, dont certains retourneront au travail plus tôt que prévu, ce qui limite le temps qu'ils peuvent passer avec leur enfant. En vertu de la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec, l'augmentation des prestations et du maximum des revenus admissibles garantit que les parents maintiennent un niveau de vie raisonnable pendant cette phase de l'éducation des enfants et assure une plus grande sécurité du revenu aux nouveaux parents.

Accessibilité à tous les parents qui travaillent
Selon l'actuel régime d'AE, une partie seulement des parents qui travaillent sont admissibles au soutien du revenu après la naissance ou l'adoption d'un enfant. On ne peut que prévoir une diminution de ce pourcentage au fur et à mesure qu'augmentera le nombre de personnes exerçant des formes d'emplois non traditionnelles. C'est dire que de moins en moins de parents pourront passer du temps avec leur nouveau-né ou leur nouvel enfant adoptif, et que ceux qui décideront de prolonger leur congé risqueront de contracter des dettes personnelles. Le régime d'assurance parentale du Québec est universel et est ouvert aux parents qui travaillent à temps partiel aussi bien qu'à ceux qui travaillent à leur compte. Le soutien du revenu pendant un congé de maternité est encore plus primordial pour les femmes qui travaillent à temps partiel, étant donné que leur revenu est inférieur à celui des salariées et salariés à temps plein. Enfin, le délai de carence de deux semaines prévu dans l'actuel régime d'AE sera éliminé en vertu du projet de loi 140.

Attitudes des travailleuses autonomes résidant au Québec à l'égard du projet de loi 140

Au cours de la phase 2 de notre recherche, nous avons fait parvenir aux participantes du Québec une description d'une page du projet de loi 140 et nous leur avons posé quelques questions fermées pour évaluer leur niveau de satisfaction à l'égard de la politique, tout en leur demandant si elles aimeraient que d'autres types de prestations soient prévus. Plus de la moitié étaient satisfaites (53 p. 100) ou très satisfaites (7 p. 100) des dispositions du projet de loi 140, tandis que le tiers d'entre elles étaient plutôt insatisfaites (33,3 p. 100), et 7 p. 100 n'étaient pas satisfaites du tout. Outre les prestations de maternité et les prestations parentales, presque toutes les répondantes aimeraient qu'on offre aussi des prestations de maladie à court terme et d'invalidité à long terme (soutien de 93 p. 100 à l'invalidité tant à long terme qu'à

court terme). Les deux tiers aimeraient également qu'on ajoute des prestations pour le soin d'une personne à charge.

On a demandé aux participantes de la phase 2 si elles croyaient que les dispositions relatives au remplacement du revenu étaient adéquates. Soixante pour cent ont indiqué que le montant était très suffisant ou suffisant; le quart des répondantes estimaient qu'il était plus ou moins suffisant; et 13 p. 100 ont indiqué qu'il était tout à fait insuffisant. On ne s'étonnera pas que les Québécoises aient eu une opinion plus favorable des prestations versées en vertu du projet de loi 140 que les femmes d'autres régions du Canada qui se sont prononcées sur les prestations versées dans le cadre de l'actuel régime d'AE.

À la différence du régime d'AE fédéral, les personnes qui prennent un congé de maternité ou un congé parental auraient le choix, en vertu du projet de loi 140, de prendre une année complète de congé en recevant des prestations légèrement inférieures ou de prendre un congé plus court en recevant un pourcentage plus élevé de prestations. Cette dimension de la loi n'a pas permis de dégager un consensus clair chez les répondantes québécoises. Quarante-sept pour cent des Québécoises préféraient bénéficier de cette option, tandis que 53 p. 100 préféraient un taux fixe tout au long de l'année. Chez les femmes de l'extérieur du Québec, 55 p. 100 souhaitaient avoir le choix de prendre un congé plus court avec un taux de prestations plus élevé, 35 p. 100 préféraient un taux fixe et 10 p. 100 ont dit que cela dépendait. Nous avons été un peu surprises qu'un plus grand nombre de femmes ne préfèrent pas prendre un congé plus court avec un pourcentage plus élevé de prestations, étant donné que la plupart avaient indiqué qu'elles ne pourraient pas faire vivre leur entreprise si elles devaient s'en absenter pendant 12 mois. Il est toutefois possible que, même avec des taux de prestations plus favorables, les pressions financières limitent beaucoup leurs options.

Les autres gouvernements provinciaux et les prestations parentales ou de maternité

Bien que le Québec soit la seule province canadienne à offrir des prestations de maternité et des prestations parentales aux travailleuses et travailleurs autonomes, et à les administrer au niveau de la province, d'autres provinces ont pris des mesures pour veiller à ce que certains groupes choisis de travailleuses autonomes soient protégés par une assurance en cas de congé de maternité. Fait sans précédent, l'Association médicale de l'Ontario a négocié un accord avec le gouvernement de l'Ontario, en juillet 2000, en vertu duquel le ministère de la Santé et des Soins de longue durée finance les congés de maternité des femmes médecins (qui sont considérées comme des travailleuses autonomes).

Dans le cadre de cet accord, les femmes médecins qui habitent en Ontario depuis six mois peuvent obtenir jusqu'à 17 semaines de prestations. Les prestations représentent 50 p. 100 du revenu brut des six mois précédents, jusqu'à concurrence de 880 $ par semaine. A la différence des dispositions législatives en vertu de l'AE qui empêchent les employées de travailler tout en recevant des prestations de maternité, l'accord avec l'AMO permet aux femmes médecins de gagner jusqu'à 1 000 $ par semaine avant que leurs prestations soient réduites. Le Manitoba, la Colombie-Britannique et la Nouvelle-Écosse ont adopté des régimes semblables pour les médecins, portant à la fois sur les congés de maternité et les congés parentaux.

Résumé

Au cours de nos entrevues avec les travailleuses autonomes, nous nous sommes heurtées à un certain niveau de scepticisme concernant l'élargissement des prestations spéciales aux travailleuses et travailleurs autonomes. Si la plupart ont dit croire que les travailleuses et travailleurs autonomes devraient avoir accès aux prestations de maternité et de maladie, les défis et les problèmes logistiques associés à l'élaboration et à la mise en oeuvre de ce régime atténuaient l'optimisme. La rédaction de la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec et son adoption par l'Assemblée nationale montrent que lorsque la volonté politique y est, rien n'est impossible.

Nos discussions avec le représentant du gouvernement du Québec ont clairement fait ressortir que les prestations de maternité et les prestations parentales sont considérées comme relevant de la politique sociale ou familiale, plutôt que du domaine du travail, et qu'on juge malavisé qu'il relève de l'assurance-emploi. Tout en reclassant les prestations, les projets du Québec visant à accroître le niveau des prestations et à permettre une plus grande souplesse dans leur versement sont considérés comme des améliorations souhaitables. Enfin, le calcul des cotisations relatives aux congés de maternité et aux congés parentaux montre que le coût de la protection à ces fins seulement est bien inférieur à celui auquel on pourrait s'attendre dans le cas d'un régime obligatoire qui comprendrait aussi une protection pour la perte d'emploi (prestations ordinaires). Il serait bon de procéder à un autre sondage auprès des travailleuses autonomes pour déterminer si elles seraient favorables à l'élargissement des prestations de maternité et des prestations parentales seulement, ou à leur élargissement dans le cadre d'un ensemble plus vaste de prestations spéciales comprenant des prestations de maladie et un soutien pour d'autres formes de soins aux personnes à charge, en sachant exactement combien elles seraient tenues de cotiser.

9. UN RÉGIME D'ÉPARGNE FISCALE AUTOFINANCÉ

Au cours de nos discussions avec les femmes pendant la phase 1 du projet, nous leur avons demandé de réfléchir aux orientations qui pourraient les aider à obtenir un soutien du revenu si un congé de maladie ou de maternité devait les éloigner de leur entreprise. Plusieurs femmes ont proposé un certain type de régime d'épargne exonéré d'impôt pour les travailleuses et travailleurs autonomes, afin de remplacer ou de compléter un régime d'assurance gouvernemental. Nous envisagions une option semblable à celle qu'offre le régime destiné aux acheteurs d'une première maison, dans la mesure où ce régime serait autofinancé et offrirait des incitatifs fiscaux. En cas de maladie ou de maternité, il serait possible de retirer de l'argent sans avoir à payer de l'impôt, à condition que l'argent soit graduellement remboursé au régime au cours d'une période de 10 à 15 ans. Au moment de la retraite, l'argent serait transféré dans un REER.

Ce type de régime proposé entre dans la catégorie des comptes de développement individuel (CDI) et peut être défini comme un compte d'épargne à utilisation restreinte. En règle générale, les CDI sont un outil d'acquisition d'éléments d'actif pour les personnes à faible revenu, qui leur permet d'avoir accès à des fonds jumelés pour accélérer leurs propres épargnes en vue d'acquérir des éléments d'actif approuvés, tels que des épargnes pour les études postsecondaires, un paiement initial sur une première maison ou la capitalisation d'une nouvelle entreprise. Les CDI sont déjà largement utilisés par les personnes à revenu moyen et à revenu élevé au Canada. Parmi les CDI existants, mentionnons le régime enregistré d'épargne-retraite (REER), le régime enregistré d'épargne-études, la Subvention canadienne pour l'épargne-études — qui est une subvention de contrepartie — et le Régime enregistré d'épargne-logement. Le régime d'épargne fiscale autofinancé que nous proposons s'appuie sur les principes des CDI et permet expressément aux propriétaires d'entreprise ainsi qu'aux travailleuses et travailleurs autonomes de faire des épargnes individuelles avec l'aide du gouvernement.

Importance perçue

Au cours de la phase 2 de notre recherche, nous avons fait parvenir à nos participantes et participants (67 femmes et 56 autres personnes clés) une description d'un régime d'épargne fiscale autofinancé et nous leur avons demandé dans quelle mesure il était important de créer un régime de ce genre pour les travailleuses et travailleurs autonomes. Chez les travailleuses autonomes interviewées, 88 p. 100 ont estimé que ce régime était très important ou plutôt important. Seulement 11 p. 100 des répondantes et répondants ont indiqué qu'il n'était pas très important ou pas important du tout.

Les femmes prestataires de soins ou de services personnels, ou celles qui ont un faible revenu étaient aussi favorables à cette option que les professionnelles ou les femmes à revenu élevé. Il faut signaler toutefois que bon nombre des travailleuses autonomes ont nuancé leur appui à un régime d'épargne autofinancé assorti d'avantages fiscaux en affirmant qu'il était important d'avoir cette possibilité seulement *en l'absence* d'un régime

à participation volontaire réglementé par l'État. Parmi les autres intervenantes et intervenants, près des trois quarts (73 p. 100) ont indiqué qu'il était très important ou important d'offrir un régime de ce genre. Les autres (27 p. 100) ont indiqué que cela n'était pas très important ou pas important du tout.

Avantages perçus

Les travailleuses autonomes voyaient ce régime d'un bon oeil pour les raisons suivantes :

- il leur permettrait d'avoir une plus grande emprise sur leur argent, et elles le jugeaient plus souple que le régime d'assurance-emploi;
- les répondantes estimaient qu'elles pouvaient avoir accès à leur argent sans avoir à attendre plusieurs semaines ou plusieurs mois, comme dans le cas de l'actuel régime d'assurance-emploi;
- les répondantes croyaient que ce modèle engendrerait moins de tracasseries administratives que l'élargissement des prestations spéciales aux travailleuses et travailleurs autonomes;
- beaucoup de travailleuses et travailleurs autonomes sont déjà assurés en cas de congé de maternité ou de congé de maladie. Notre premier sondage avait révélé que 65 p. 100 des travailleuses autonomes puisaient dans leurs épargnes personnelles pour payer leurs dépenses pendant un congé de maladie et que 39 p. 100 avaient financé leur congé de maternité avec leurs épargnes personnelles.

Faisabilité d'un fonds d'épargne exonéré d'impôt

Lorsque nous avons discuté d'un régime exonéré d'impôt avec les porte-parole des banques, toutes et tous ont indiqué que les banques et les coopératives de crédit seraient en mesure d'administrer un régime de ce genre. Une directrice de banque a ajouté :

> *C'est tellement facile... Je crois que nous pourrions vendre ce produit très très facilement.*

Nous avons vainement tenté à maintes reprises d'interviewer des analystes des politiques du ministère fédéral des Finances pour cerner tout défi stratégique associé à la mise en place d'un régime de ce genre.

Préoccupations

Nous avons présenté une liste de préoccupations possibles aux travailleuses autonomes en leur demandant lesquelles les toucheraient, elles ou des femmes ayant une entreprise semblable à la leur. Cette liste a aussi été présentée à 13 directrices générales et directeurs généraux d'associations qui réunissent des travailleuses autonomes. On leur a demandé de répondre en fonction de leur expérience au service des travailleuses autonomes. Nous avons obtenu les réponses suivantes :

- les personnes qui ont un faible revenu n'ont peut-être pas la capacité de cotiser à un régime : 88 p. 100 des femmes et 100 p. 100 des associations partageaient cette préoccupation;
- l'argent retiré du régime pourrait grever les épargnes en vue de la retraite : 82 p. 100 des femmes et 67 p. 100 des associations partageaient cette préoccupation;
- la demande de prestations engendre trop de formalités administratives et de paperasserie : 3 p. 100 des femmes et 54 p. 100 des associations partageaient cette préoccupation;
- l'administration d'un régime soulève des difficultés : 43 p. 100 des femmes et 46 p. 100 des associations partageaient cette préoccupation.

Une des participantes, consultante en gestion, envisageait la possibilité de conséquences imprévues à long terme.

> *Dans l'optique du gouvernement, c'est imprévoyant... On se retrouve, 30 ans plus tard, avec un grand nombre de retraités fauchés, parce qu'ils ont tous utilisé leur REER [consultante en gestion].*

Plusieurs informatrices clés et informateurs clés qui faisaient régulièrement affaire avec des travailleuses autonomes étaient d'avis que le régime serait peu utilisé parce que les travailleuses autonomes ont peu de revenus disponibles et ont d'autres obligations financières pressantes. Certains ont indiqué que les travailleuses et travailleurs autonomes avaient habituellement le souci de garder leur entreprise à flot, et qu'ils avaient moins le temps d'envisager une maladie ou une invalidité qui pourrait survenir plus tard, et de planifier en conséquence.

Voici d'autres préoccupations soulevées par cette option :

- on la considère plus coûteuse pour les personnes qui ont une grosse famille;
- de mauvais investissements pourraient épuiser les économies;
- ces régimes pourraient nuire aux affaires des compagnies d'assurance privées;
- certains travailleurs et travailleuses autonomes pourraient ne pas avoir les moyens de rembourser l'argent.

Attitudes après examen des avantages et des inconvénients

Au cours de la dernière phase de notre recherche, nous avons fait parvenir aux personnes ayant participé à la phase 2 un résumé décrivant les diverses opinions de l'ensemble des intervenantes et intervenants. Nous voulions leur donner une deuxième occasion de réévaluer l'importance du recours à diverses options stratégiques après avoir envisagé tous les avantages et les inconvénients éventuels de chaque solution. Après avoir lu le résumé, les participantes et participants devaient évaluer dans quelle mesure ils étaient d'accord ou non avec divers énoncés.

Après avoir considéré les avantages et les inconvénients des régimes d'épargne exonérés d'impôt, près des trois quarts (71 p. 100) des travailleuses autonomes convenaient ou convenaient fortement qu'il fallait y recourir. Ces constatations étaient fort semblables à celles que nous avions obtenues auprès des intervenantes et intervenants : 71 p. 100 étaient d'accord ou fortement d'accord avec l'adoption d'un régime de ce genre.

Dans la toute dernière question du sondage de la phase 3, nous avons demandé aux participantes et participants de mettre en ordre leurs préférences pour les diverses options stratégiques, à savoir :

- un régime d'épargne exonéré d'impôt;
- une assurance privée;
- un régime gouvernemental obligatoire;
- aucun régime.

Nous n'avons posé aucune question au sujet d'un régime gouvernemental à participation volontaire parce que cette option avait été jugée irréalisable par les fonctionnaires et par les participantes à la phase 2. Nous avons demandé aux participantes de donner leurs préférences pour chacune des prestations.

Comme le montre le tableau 5[17], le régime exonéré d'impôt a été préféré aux autres options, et a été désigné comme l'option à privilégier dans le cas des prestations de maternité aussi bien que des prestations de maladie.

Tableau 5 : Préférence pour un régime exonéré d'impôt, un régime gouvernemental ou aucun régime

	Congé de maternité ou congé parental Protection du revenu (%)		Maladie à court terme Protection du revenu (%)	
	Femmes	Intervenantes et intervenants	Femmes	Intervenantes et intervenants
Régime exonéré d'impôt	65	67	56	50
Régime gouvernemental obligatoire	31	25	31	24
Statu quo	7	13	15	29

L'ordre de préférence pour les options privilégiées en matière de remplacement du revenu en cas de maternité était semblable pour les travailleuses autonomes et les intervenantes et intervenants.

Résumé

Ce chapitre résume les attitudes à l'égard d'un modèle qui permettrait aux travailleuses et travailleurs autonomes de déposer un certain pourcentage de leurs revenus dans un régime

d'épargne spécialisé, qui mettrait le capital et l'intérêt à l'abri de l'impôt. Il serait possible de retirer les économies pour remplacer un revenu perdu en raison d'un congé de maternité, d'un congé de maladie ou d'un congé pour prendre soin d'un conjoint, d'un parent ou d'un enfant gravement malade.

En règle générale, les travailleuses autonomes interviewées étaient en faveur d'un régime d'épargne autofinancé exonéré d'impôt pour les travailleuses et travailleurs autonomes. En fait, parmi les diverses orientations présentées, c'est celle qui a été préférée. Puisque beaucoup puisaient déjà dans leurs épargnes personnelles pour assurer leur subsistance et pour faire fonctionner leur entreprise après la naissance d'un enfant ou en raison d'une maladie, la perspective de pouvoir mettre à l'abri de l'impôt toute croissance des investissements a été perçue favorablement. La disponibilité d'un régime de ce genre pourrait aussi encourager un plus grand nombre de femmes à épargner avant qu'une crise survienne. Comparativement à un régime obligatoire réglementé par le gouvernement, les répondantes étaient d'avis que le régime autofinancé entraînait moins de paperasserie et offrait plus de souplesse et de contrôle. En outre, il serait possible d'avoir un accès immédiat à l'argent sans le délai de carence de deux semaines imposé par les règles de l'assurance- emploi pour les prestations. Selon certains porte-parole des banques qui ont participé à notre étude, ce type de régime serait très réalisable. Les banques et les coopératives de crédit ont déjà des modèles dont ils pourraient s'inspirer, comme le régime d'épargne-logement. Malheureusement, nous n'avons pu interviewer aucune représentante ou aucun représentant du gouvernement fédéral qui aurait pu nous dire si cette option serait réalisable dans l'optique de la politique gouvernementale.

Il est toutefois peu probable que la majorité des travailleuses autonomes puissent récolter les avantages de cette proposition. Étant donné que plus de 50 p. 100 d'entre elles tirent moins de 20 000 $ par année de leur entreprise, on se demande combien d'argent il resterait à investir dans un régime d'épargne spécialisé pour prodiguer des soins à la famille ou prendre un congé de maladie. La plupart des répondantes et répondants craignaient que les personnes à faible revenu n'aient pas assez d'argent pour cotiser et que le financement des congés de maternité ou de maladie à partir des comptes d'épargne-retraite épuisent ces derniers. Le régime serait aussi moins susceptible de profiter aux personnes qui bénéficient déjà du maximum des déductions fiscales et à celles dont l'entreprise en démarrage ne produit pas encore un revenu personnel très élevé. Qui plus est, plusieurs représentantes et représentants d'associations ne croyaient pas que les travailleuses et travailleurs autonomes auraient la prévoyance de cotiser. Il y a trop d'obligations financières dont il faut s'acquitter au jour le jour pour s'inquiéter d'événements susceptibles ou non de survenir à l'avenir. Enfin, l'ajout de déductions fiscales réduirait encore davantage le revenu net, ce qui pourrait restreindre l'admissibilité des femmes aux régimes d'assurance privés et leur accès au financement.

10. ACCÈS À L'ASSURANCE PRIVÉE

Taux de couverture

Au cours de la phase 1, nous avons demandé aux travailleuses autonomes si elles avaient souscrit une assurance pour les circonstances suivantes :

- assurance-invalidité à court terme et à long terme;
- assurance médicale complémentaire;
- assurance-responsabilité;
- assurance-vie;
- assurance-habitation avec protection pour un bureau à domicile.

Nos constatations sont semblables à celles qui ont été signalées à la suite d'un récent sondage national auprès des travailleuses et travailleurs autonomes du Canada (Delage 2002). Dans notre échantillon, 42 p. 100 des répondantes ont déclaré avoir souscrit un certain type d'assurance-invalidité, contre 40 p. 100 dans le sondage national. Les professionnelles et les femmes exploitant une entreprise ayant des gains élevés étaient légèrement plus susceptibles d'être assurées (50 p. 100) que les prestataires de soins et de services (35 p. 100). Les personnes comprises dans notre échantillon étaient plus susceptibles d'avoir souscrit un certain type d'assurance-maladie complémentaire (52 p. 100) que les 40 p. 100 dont faisait état le sondage national.

Les professionnelles et les femmes ayant des gains élevés étaient plus susceptibles d'avoir une assurance-maladie privée que les travailleuses autonomes ayant de faibles gains et les prestataires de services et de soins (65 p. 100 comparativement à 41 p. 100).

Le sondage national n'avait pas porté sur l'assurance-responsabilité professionnelle, l'assurance-vie et l'assurance pour un bureau à domicile. Selon les résultats de notre sondage, l'assurance-vie était l'assurance la plus couramment souscrite, 77 p. 100 de notre échantillon ayant déclaré avoir ce type d'assurance. Un peu plus de la moitié de l'échantillon a déclaré avoir une assurance-responsabilité professionnelle (52 p. 100) et 56 p. 100 des travailleuses à domicile avaient une protection pour un bureau à domicile associée à leur assurance-habitation.

Sources de couverture

La source de couverture dépendait du type d'assurance. Par exemple, 59 p. 100 des personnes ayant souscrit une assurance médicale ont déclaré recevoir les indemnités grâce au régime de leur conjoint. Près de 90 p. 100 des personnes couvertes par une assurance-invalidité avaient souscrit cette dernière à titre privé, soit individuellement, soit par l'intermédiaire d'une association, comparativement à seulement 34 p. 100 des personnes qui avaient souscrit une assurance-maladie à titre privé. Le tableau 6 présente de plus amples détails.

Coût de la couverture

Les coûts de l'assurance varient énormément. En ce qui a trait aux personnes qui ont souscrit une assurance-invalidité privée, les primes annuelles variaient entre 200 $ et 5 000 $ par année, pour une moyenne de 1 079 $. Chez celles qui ont souscrit une assurance médicale complémentaire, le coût des primes allait de 120 $ à 3 000 $ par année, pour une moyenne de 951 $. On trouvera au tableau 6 la fourchette des prix ainsi que le coût moyen de l'assurance.

Afin de faciliter l'accès à un régime d'assurance-médicaments complet pour les personnes sans protection (c.-à-d. par l'intermédiaire d'une employeuse ou d'un employeur) ou sans les ressources nécessaires pour souscrire une assurance privée, le Québec a créé un régime d'assurance-médicaments provincial qui couvre les travailleuses et travailleurs autonomes. Parmi les personnes admissibles au régime public figurent celles qui n'ont pas accès à un régime collectif, les personnes de 65 ans et plus et les bénéficiaires de l'aide au revenu (aide sociale). Toutes les personnes qui appartiennent à l'une ou l'autre de ces catégories *doivent* participer. La prime annuelle maximum est de 422 $ par adulte par année, qu'on achète ou non des médicaments, mais la prime réelle est fonction du revenu familial net. Certaines catégories de personnes n'ont pas à payer de prime (p. ex. les étudiantes et étudiants à temps plein, les moins de 18 ans et les bénéficiaires de l'assurance-emploi). Celles et ceux qui utilisent ce régime doivent aussi payer une franchise de 9,13 $ par mois ainsi qu'une coassurance qui équivaut à 27,4 p. 100 du prix des médicaments. Ces frais supplémentaires sont plafonnés à un maximum de 68,50 $ par mois. Certaines dispositions prévoient l'élimination ou la réduction de la franchise et de la coassurance pour certains groupes (c.-à-d. les bénéficiaires d'aide sociale, les enfants, les étudiantes et étudiants à temps plein).

Difficultés pour l'obtention d'une assurance

Au cours de la phase 1, nous avons demandé aux travailleuses autonomes qui n'avaient pas d'assurance privée pourquoi elles n'avaient pas souscrit (figure 7).

Le coût était la raison la plus souvent invoquée pour ne pas souscrire d'assurance-responsabilité. Deux tiers des femmes qui n'avaient pas d'assurance-responsabilité (67 p. 100) ont affirmé qu'elles n'en avaient pas les moyens. Une sur cinq (20 p. 100) ne croyait pas en avoir besoin; 18 p. 100 n'y avaient pas songé; et 11 p. 100 n'y avaient pas accès en raison du type de profession exercée ou de leurs antécédents médicaux.

> *Le principal problème que j'ai eu et qui m'a causé des ennuis a été l'invalidité à court terme et à long terme et les coûts vraiment exorbitants en raison de mon état de santé (diabète)* [massothérapeute].

Le coût était aussi la raison la plus souvent invoquée pour ne pas souscrire d'assurance-maladie complémentaire. Chez les personnes sans assurance-maladie complémentaire, 62 p. 100 ont indiqué qu'elles n'en avaient pas les moyens; 17 p. 100 croyaient ne pas en avoir besoin; 14 p. 100 n'y avaient pas songé; et 7 p. 100 n'étaient pas admissibles. Plusieurs femmes interviewées ont expliqué de quelle façon leur dossier médical les rendait non admissibles ou

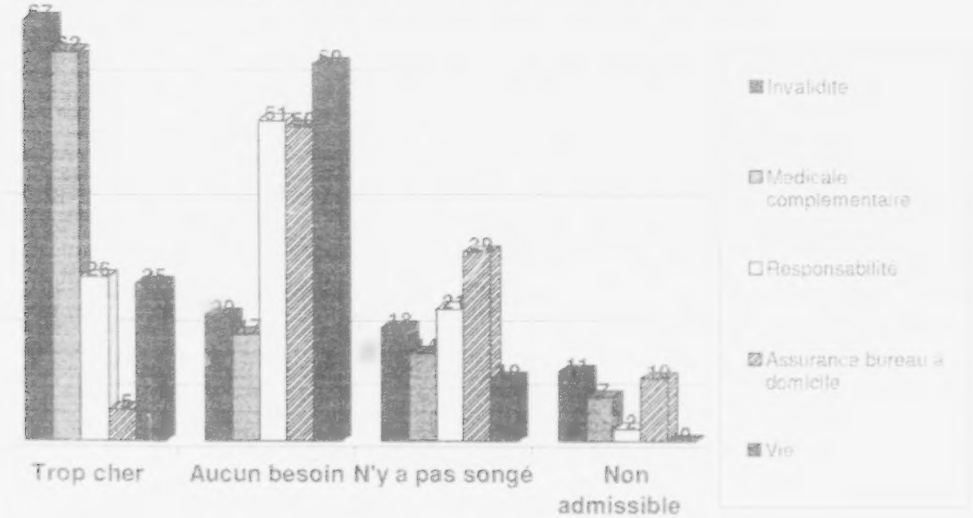
les obligeait à payer des primes exorbitantes pour souscrire une assurance-maladie complémentaire.

Tableau 6 : Taux de couverture et coût de l'assurance privée chez les participantes et participants de la phase 1

Type d'assurance	% couvertes	Coût annuel d'une assurance privée ou collective*	Sources de la couverture
Invalidité à court terme ou à long terme	42	Moyenne = 1,079 $ Médiane = 900 $ Fourchette = 200 $ à 5 000 $	Régime du conjoint = 5 % Achetée à titre individuel = % Achetée à titre collectif = 24 % Autre = 5 %
Médicale complémentaire	52	Moyenne = 951 $ Médiane = 360 $ Fourchette = 120 $ à 3 000 $	Régime du conjoint = 59 % Achetée à titre individuel = 18 % Achetée à titre collectif = 16 % Autre = 6 %
Vie	77	Moyenne = 598 $ Médiane = 360 $ Fourchette = 25 $ à 2 400 $	Régime du conjoint = 9 % Achetée à titre individuel = 84 % Achetée à titre collectif = 7 %
Responsabilité	52	Moyenne = 785 $ Médiane = 400 $ Fourchette = 30 $ à 5 000 $	Aucune question
Assurance-habitation (protection d'un bureau à domicile)	56	Moyenne = 234 $ Médiane = 190 $ Fourchette = 20 $ à 720 $	Aucune question

Remarque :
* Exclut l'assurance par l'entremise du régime d'un conjoint.

Figure 7 : Raisons invoquées pour justifier l'absence de couverture



Certaines participantes ont fait état d'augmentations prononcées des primes au cours des dernières années, qui les ont forcées à renoncer à leur régime d'assurance. Une gardienne d'enfants a dit avoir souscrit une assurance-maladie complémentaire par l'intermédiaire de son association professionnelle mais, depuis quatre ans, les primes sont passées d'environ 650 $ à 2 100 $ par année, ce qui l'a obligée à renoncer à l'assurance. La flambée du coût des primes d'assurance a été mentionnée de nouveau au cours d'une entrevue avec un courtier d'assurance pendant de la phase 2 de notre recherche.

> *L'assurance-invalidité et l'assurance médicale complémentaire, tout particulièrement, donnent lieu à une augmentation alarmante des réclamations, et le défi que doivent relever les compagnies d'assurance afin de continuer de faire des profits... elles doivent continuellement augmenter les primes pour compenser l'augmentation des réclamations... Cela les oblige à privilégier les bons risques plutôt que les mauvais. Le marché devient de plus en plus concurrentiel et pour faire de l'argent, elles doivent privilégier les segments, les risques qui sont profitables* [courtier d'assurance].

Un récent rapport commandé par DRHC (Compas 2000) faisait état de primes moyennes de 83 $ à 125 $ par mois pour une assurance-invalidité. Au cours de la phase 2, nous avons demandé aux femmes comment elles pourraient payer 100 $ par mois pour une assurance-invalidité.

Environ la moitié de l'échantillon a indiqué que le fait de payer 100 $ par mois pour une assurance-invalidité ne serait « pas vraiment réaliste » ou serait « tout à fait irréaliste »[18]. Seulement 20 p. 100 des femmes de notre échantillon ont indiqué qu'il serait « très faisable » de payer 100 $ par mois pour des primes d'assurance-invalidité. La majorité de ces femmes (85 p. 100) étaient des professionnelles ou exploitaient des entreprises très rentables.

Lorsque les affaires sont lentes ou que le budget est serré, les primes d'assurance sont l'un des premiers postes à être supprimés. Selon une consultante en marketing interviewée :

> *C'est l'une des choses qui sont tombées (assurance-invalidité) lorsque mon fils est devenu diabétique. J'ai commencé à réduire mes dépenses et je me suis dit : « Débarrasse-toi de ça. »*

Le coût était un moindre obstacle dans le cas des autres types d'assurances, comme l'assurance-responsabilité et l'assurance pour un bureau à domicile. Chez les personnes sans assurance pour bureau à domicile (qui exploitaient leur entreprise à la maison), 10 p. 100 n'y étaient pas admissibles.

> *Ce fut une démarche assez difficile et éprouvante, même avec un courtier, parce que les compagnies d'assurance semblent très fermées aux activités commerciales d'une travailleuse autonome à domicile. Il leur a fallu une tonne de documents et, à mon avis, elles ont posé un nombre ridicule de*

> *questions détaillées... Ç'a été un processus plutôt frustrant* [consultante en relations avec les médias].

Dans certains cas, la faiblesse des gains a rendu certaines travailleuses autonomes non admissibles à une assurance-invalidité.

Plusieurs responsables des services de garde en milieu familial ont décrit les difficultés qu'elles avaient eues à obtenir d'autres types d'assurance adaptée à leur travail (p. ex. transport des enfants en automobile, activités aquatiques). Une femme a indiqué que, dans sa région, seulement un assureur assurait les services de garde en milieu familial.

Le caractère inabordable des primes d'assurance a fait courir un risque plus élevé de faillite en cas de maladie à plusieurs travailleuses autonomes interviewées, surtout celles qui n'ont pas de conjoint salarié. Comme l'a dit une femme :

> *Si je devais connaître des difficultés financières en ce moment, je n'aurais pas d'autre choix que de déclarer faillite; je m'en tire plutôt bien mais je préfère ne pas payer 400 $ ou un montant de cet ordre pour une assurance* [consultante en formation informatique].

Autres préoccupations au sujet de l'assurance privée

Au cours de la phase 2, nous avons présenté aux travailleuses autonomes une liste de préoccupations potentielles reliées aux offres des compagnies d'assurance et à l'administration de la protection d'assurance pour les maladies à court terme et à long terme. La liste a été dressée à partir des commentaires des travailleuses autonomes ayant participé à la phase 1. On a demandé aux répondantes de la phase 2 d'indiquer les préoccupations qui les touchaient, elles ou d'autres travailleuses autonomes dans une situation analogue.

Tableau 7 : Préoccupations au sujet de l'assurance privée, participantes de la phase

Préoccupations	Partageaient cette préoccupation %
Coût trop élevé	96
Critères d'admissibilité trop contraignants	83
Période d'attente trop longue avant de toucher les indemnités	83
Les indemnités offertes ne répondent pas aux besoins	69
Ne verse pas suffisamment d'argent pour payer les dépenses de l'entreprise	68
Manque de confiance à l'endroit des compagnies d'assurance	46

Connaissance de l'assurance privée

Au cours de la phase 2, nous avons demandé aux femmes dans quelle mesure elles estimaient que les travailleuses autonomes connaissaient suffisamment les régimes d'assurance privés.

La très grande majorité (86 p. 100) estimaient que les connaissances qu'avaient les travailleuses autonomes des régimes d'assurance privés étaient « plus ou moins suffisantes » ou « très insuffisantes »[19]. Bien que nous n'ayons pas cherché à savoir pourquoi elles croyaient qu'il en était ainsi, plusieurs ont mentionné qu'elles n'avaient pas assez de temps pour évaluer les types d'assurances qu'elles devraient souscrire ou pour faire le tour du marché afin de trouver le régime le mieux adapté à leurs besoins. D'autres ont parlé de leurs difficultés à trouver l'assurance. Une femme, consultante pigiste en relations publiques, a fait le commentaire suivant :

> *Chercher [une assurance-invalidité], c'était comme arracher des dents.*

Au total, 83 p. 100 des porte-parole des associations et des programmes de formation ont indiqué que les connaissances des travailleuses autonomes étaient plus ou moins suffisantes, ou très insuffisantes. Quelques porte-parole d'associations ou de programmes de formation pour les travailleuses et travailleurs autonomes estimaient que leurs membres manquaient de connaissances à cet égard parce qu'ils n'avaient pas sérieusement envisagé la possibilité de ne pouvoir exploiter leur entreprise à l'avenir en raison d'une maladie ou d'une invalidité. Les travailleuses autonomes étaient plus préoccupées par le financement et d'autres questions liées à leur entreprise que par leur propre santé. Un représentant d'un programme de formation a fait le commentaire suivant :

> *Les travailleuses autonomes n'envisagent pas une interruption de leurs activités professionnelles... Habituellement, lorsque nous abordons ce volet du programme, on constate un étonnement – Je n'avais vraiment pas pensé à ça, vous savez, je pensais que je ferais ça chaque jour pour le restant de ma vie.*

D'autres estimaient que les produits vendus par les compagnies d'assurance étaient commercialisés et conçus en fonction des besoins commerciaux des grosses organisations. Les besoins des plus petites organisations et des TIPC n'étaient pas pris en considération.

> *Les jeunes personnes qui démarrent une petite entreprise, n'ont pas d'argent, alors n'essayez pas de me vendre tout le paquet, je ne peux me le payer. Donnez-moi un programme en 12 étapes, donnez-moi quelque chose à quoi je puisse me raccrocher. Je possède quelque chose et je peux croître avec vous, mais n'essayez pas de me vendre tout le paquet. Je n'en ai tout simplement pas les moyens* [propriétaire, association de réseautage].

Répondre aux besoins en matière d'information concernant l'assurance

Plusieurs femmes ont dit souhaiter un guichet unique pour obtenir de l'information, afin d'économiser du temps. Une femme a fait remarquer que l'information au sujet de l'assurance existe, mais :

> *Il faut se démener pour la trouver. Il n'y a pas un endroit unique où aller pour trouver ce qui est disponible.*

La dirigeante d'un organisme spécialisé dans le réseautage et la formation des travailleuses autonomes a laissé entendre que les services offerts aux travailleuses dans ce domaine étaient lacunaires. Elle a reconnu que même si les compagnies d'assurance donnaient suffisamment d'informations, il n'y avait pas de sources d'information objectives et indépendantes au sujet de l'assurance.

> *Diverses clientes et membres m'ont dit qu'elles voulaient pouvoir s'asseoir avec une personne qui sait de quoi elle parle, regarder leur revenu, regarder leur structure et obtenir un aperçu des répercussions de ces choix pour elles, tant à court terme qu'à long terme. Je crois qu'il faut l'avis d'une personne spécialisée... le savoir est la clé... il faudrait offrir périodiquement des ateliers appuyés par la Direction générale des femmes, appuyés par les associations de femmes qui n'essaient pas de vendre un produit ou un service donné* [propriétaire, association de réseautage].

La même répondante estimait que l'assurance devait s'inscrire dans un plan d'entreprise plus global.

> *Nous devons pouvoir l'aborder (l'assurance) dans le cadre du plan d'entreprise. Elle doit être une partie intégrante du plan d'entreprise que nous devons comprendre.*

Groupes vulnérables

Dans nos entrevues avec les travailleuses autonomes et les porte-parole des autres groupes d'intervenantes et intervenants, certains groupes de travailleuses et travailleurs autonomes semblaient plus susceptibles que d'autres d'éprouver des difficultés pour l'obtention d'assurances privées, en particulier l'assurance-invalidité et l'assurance-maladie, notamment :

- les personnes ayant éprouvé antérieurement des problèmes de santé;
- les personnes à faible revenu;
- les personnes exerçant un travail jugé à « risque élevé »;
- les personnes ayant une entreprise en démarrage ou dont le revenu net avait tendance à être plutôt faible;
- les travailleuses et travailleurs à domicile;
- les travailleuses et travailleurs saisonniers.

La plupart des compagnies ont une liste de professions qu'elles n'assurent pas. Au cours de nos discussions avec les prestataires d'assurance, on nous a dit que les professions suivantes étaient moins susceptibles d'être assurées : prestataires de services de garde, chauffeuses et chauffeurs de taxi, pilotes, laveuses et laveurs de vitres.

Les femmes dont l'entreprise est en démarrage éprouvent des difficultés pour deux raisons. Tout d'abord, les compagnies d'assurance assurent en fonction du revenu imposable, et le revenu net de la plupart des travailleuses et travailleurs autonomes est trop faible, au cours de leurs premières années, pour les rendre admissibles. Deuxièmement, les prestataires d'assurance tiennent compte des déclarations de revenus des deux années précédentes, déclarations qui sont parfois inexistantes dans le cas des nouvelles entreprises.

Certaines femmes nous ont également dit qu'elles s'étaient vu refuser de l'assurance parce qu'elles ne gagnaient pas le revenu minimum exigé. Dans un sondage auprès des compagnies d'assurance, commandé par DRHC, 6 des 9 compagnies d'assurance qui ont répondu à cette question exigeaient un revenu minimum pouvant aller jusqu'à 18 000 $ par année (Mercer Ltd 2000).

Certaines n'ont tout simplement pas la possibilité de souscrire une assurance privée parce que leur admissibilité est limitée en raison de problèmes de santé antérieurs. Une femme qui avait subi une chirurgie à coeur ouvert à l'âge de 18 ans a dit qu'elle était incapable d'obtenir une assurance privée, quel qu'en soit le coût. Une autre avait eu un accident de voiture et même si elle était pleinement remise, il lui était difficile d'obtenir une assurance-invalidité. Les personnes ayant des problèmes médicaux qui sont capables d'obtenir une assurance-maladie ou une assurance-invalidité sont souvent incapables d'obtenir une protection pour des problèmes médicaux antérieurs.

Résumé

Une proportion considérable des travailleuses autonomes ne sont pas protégées par une assurance qui leur fournirait un remplacement partiel du revenu en cas de maladie ou d'invalidité. Environ la moitié des répondantes n'avaient pas d'assurance-maladie complémentaire.

Le coût est un obstacle considérable pour de nombreuses travailleuses autonomes, surtout celles qui exercent une profession à risque élevé, celles dont la profession ou l'entreprise a un faible potentiel de gains et celles dont l'entreprise est en démarrage. Parmi les autres raisons de ne pas souscrire d'assurance privée, mentionnons la faible connaissance des types d'assurances nécessaires, les critères d'admissibilité rigoureux et des ensembles d'indemnités qui ne sont pas adaptés aux besoins des petites entreprises ou des TIPC.

Certaines travailleuses autonomes doivent répondre à d'autres demandes pressantes liées à leur entreprise. Elles n'ont pas assez de temps pour évaluer leurs propres besoins en assurance et pour trouver le type d'assurance qui conviendrait à ces besoins et à leur budget. Certains porte-parole d'associations ont laissé entendre que les compagnies d'assurance devraient concevoir des produits spécialisés pour répondre aux besoins des petites entreprises et des travailleuses à leur compte. Certaines ont aussi laissé entendre que le gouvernement devrait intervenir davantage pour sensibiliser les travailleuses autonomes à l'importance de s'assurer et d'assurer leur entreprise, et pour faciliter l'accès à l'information sur les types d'assurance à souscrire et sur les prestataires d'assurance qui les offrent.

11. RÔLE DE L'ASSURANCE PRIVÉE

Étant donné que les travailleuses et travailleurs autonomes se voient refuser l'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales administrées dans le cadre de l'AE, nous voulions savoir si les travailleuses autonomes croyaient que le secteur privé devrait offrir ce type de prestations, et connaître leurs réserves au sujet de l'administration des prestations de maternité et des prestations parentales par des sociétés privées, ainsi que la mesure dans laquelle cette proposition est réalisable.

Il n'y a pas que les parents de nouveau-nés, de bébés ou d'enfants adoptés qui souhaitent un soutien du revenu pour les soins familiaux. Bien qu'il n'existe actuellement aucune statistique à jour sur la proportion des familles qui ont un enfant handicapé ou gravement malade, on estime qu'entre 5 et 20 p. 100 des enfants souffrent d'un handicap ou d'une r aladie chronique (Irwin et Lero 1997). En outre, une proportion importante des Canadiennes et Canadiens prodiguent régulièrement ou occasionnellement des soins à un parent vieillissant. En 1999, le quart des salariées et salariés du Canada ont déclaré fournir des soins ou du soutien à un parent vieillissant, proportion qui devrait augmenter en flèche au cours des prochaines décennies (MacBride-King 1999). Aucun programme d'aide au revenu ne couvre le revenu perdu en raison de l'absence temporaire ou prolongée d'un emploi rémunéré rendue nécessaire pour prendre soin d'un enfant, d'un conjoint ou d'un parent gravement malade. Cette lacune dans la protection du revenu nous a amenées à nous demander si les compagnies d'assurance privées avaient songé à offrir une assurance pour le soin des personnes et si elles croyaient que cette assurance était réalisable, et quels seraient les obstacles à surmonter, le cas échéant.

Notre intérêt pour les assurances privées ne se limitait pas aux prestations pour le soin d'un parent ou d'une personne à charge. Nous voulions aussi trouver des moyens d'accroître l'accès aux régimes d'assurance privés pour d'autres types de protection, comme l'assurance-invalidité.

Prestations de maternité, prestations parentales et prestations pour le soin d'une personnes à charge

Attitudes envers l'offre de prestations de ce genre par les compagnies d'assurance
Au cours de la phase 2, nous avons demandé aux travailleuses autonomes lequel des types d'assurance suivants devrait être accessible par l'entremise d'un régime d'assurance privé. De 78 à 85 p. 100 des répondantes croyaient que les compagnies d'assurance privées devraient offrir des prestations de maternité ou des prestations parentales et 88 p. 100 croyaient qu'elles devraient offrir des prestations pour le soin d'une personne à charge.

Avantages perçus
Les compagnies d'assurance privées étaient en mesure d'offrir des régimes aux modalités plus souples que les régimes gouvernementaux.

> *Il y a des choix, on n'est donc pas pris avec une seule chose. L'une des choses que je n'aime pas au sujet de la réglementation du gouvernement,*

> *c'est qu'il n'y a que cela. Tout est encadré – il n'y a pas de choix – on ne peut faire de combinaisons* [directrice exécutive d'une association].

Certaines participantes croyaient que les sommes versées par un régime d'assurance privé seraient plus élevées parce qu'elles pourraient acheter de l'assurance pour couvrir leurs besoins réels de remplacement du revenu plutôt que d'être assujetties au plafond imposé dans la plupart des régimes gouvernementaux. Toutefois, on admettait que le coût était le facteur limitant. Les participantes n'obtiennent que ce qu'elles sont prêtes à payer et elles doivent être « admissibles » pour participer. Les antécédents médicaux de certaines personnes les empêchent de souscrire une assurance privée, quel qu'en soit le coût.

Certaines répondantes ont affirmé que la gestion était plus efficace dans le secteur privé que dans le secteur public et qu'il y aurait moins de paperasserie dans le traitement des demandes. Toutefois, au cours de nos entrevues de la phase 1, plusieurs femmes ont exprimé la frustration qu'elles avaient vécue en essayant d'obtenir des prestations d'invalidité en temps opportun de la part d'un régime privé. Quelques personnes ont indiqué que le secteur privé tend à rendre davantage de comptes à sa clientèle que le gouvernement et que, par conséquent, il y aurait moins de risques qu'une compagnie d'assurance privée administre mal l'argent.

Réserves au sujet de l'offre de prestations de maternité, de prestations parentales et de prestations pour le soin d'une personne à charge par le secteur privé

Si la majorité des travailleuses autonomes étaient d'avis que les prestataires privés devraient offrir plus de choix en matière d'assurance, beaucoup ont indiqué qu'elles ne pourraient se payer ce type d'assurance (p. ex. prestations de maternité, congés pour le soin d'une personne à charge). En outre, certaines craignaient que le délai avant de commencer à recevoir les prestations ne soit trop long. Certaines ont affirmé que des limites à l'accessibilité pourraient écarter les personnes qui ont le plus besoin d'une protection du revenu (p. ex. celles qui appartiennent aux catégories à faibles gains, les entreprises en démarrage). De plus, selon plusieurs informatrices clés et informateurs clés, les travailleuses autonomes ont tendance à ne penser à elles qu'en dernier lieu et elles seraient plus susceptibles de souscrire une assurance pour protéger leur entreprise (p. ex. incendie, vol) qu'une assurance pour protéger leurs propres besoins personnels.

> *Si c'est une nouvelle entreprise, ça coûte très cher. Il y a tellement d'autres priorités et lorsqu'elles pensent à ces choses-là, c'est qu'elles pensent à elles-mêmes... et les femmes ont tendance à ne pas penser d'abord à elles-mêmes* [directrice exécutive d'une association].

Possibilité d'élargir la couverture de l'assurance privée pour couvrir les congés de maternité, les congés parentaux et les congés pour le soin d'une personne à charge

Nous avons demandé à des porte-parole dans l'industrie de l'assurance dans quelle mesure les compagnies pouvaient offrir de l'assurance pour des congés de maternité et des congés pour obligations familiales. On nous a répondu que les compagnies d'assurance *ne pouvaient pas* offrir cette protection en raison d'un préjugé antisélection. Autrement dit, seules les personnes qui prévoient retirer des indemnités souscriraient une assurance de ce genre. Le régime serait donc prohibitif pour les acheteurs et non rentable pour les compagnies d'assurance. Deux

prestataires d'assurance nous ont parlé d'une compagnie aux États-Unis qui avait tenté sans succès d'offrir des prestations de maternité. Un autre nous a dit qu'une association d'avocates et d'avocats s'était adressée à sa compagnie pour examiner la possibilité de concevoir un régime collectif de prestations de maternité pour les avocates. Après avoir étudié ce régime, sa compagnie d'assurance a jugé qu'il ne serait pas rentable.

Nous avons trouvé un groupe qui avait accès à un type de protection pour la « maternité », à savoir, les dentistes. L'Association dentaire canadienne a négocié avec un assureur une couverture partielle des frais généraux lorsqu'une dentiste prend un congé de maternité. Bien que la police n'offre pas de prestations pour le premier enfant et que la durée soit limitée, le fait qu'elle couvre aussi la maladie et l'invalidité lui confère un attrait plus universel aux yeux des membres.

Les prestataires d'assurance ont exprimé des préoccupations semblables (c.-à-d. le coût, le préjugé antisélection) au sujet d'une éventuelle couverture pour le soin d'une personne à charge. On estimait que ce type d'assurance aussi était trop complexe sur le plan administratif, parce qu'elle serait fondée sur la santé d'un tiers. À ce titre, il serait difficile de déterminer le niveau des primes parce que la compagnie n'assurerait pas la personne susceptible de devenir gravement malade. On a déterminé que ce type d'assurance était le plus susceptible de donner lieu à des abus. Par conséquent, on croit qu'il susciterait un niveau de réclamations élevé. Un assureur a expliqué que l'élargissement des indemnités pour inclure les congés familiaux exposerait l'industrie à davantage d'abus. On a aussi remarqué que la détermination des critères d'admissibilité poserait problème.

Sur les 11 prestataires d'assurance interviewés, seulement trois estimaient qu'il était possible d'offrir une assurance pour le soin d'une personne à charge. Un intervenant interviewé, propriétaire d'une agence qui fait appel aux services de prestataires de soins autonomes, nous a parlé d'une compagnie qui cherchait à mettre en place un régime d'assurance pour « soins rémunérés à une personne à charge » à l'intention de son personnel. Ce type de régime d'assurance parrainé par l'employeuse ou l'employeur permettrait au personnel d'avoir accès à des services rémunérés de soins à domicile pour un parent malade. L'entreprise prévoit que ce régime lui permettrait d'économiser six millions de dollars par année en frais d'absentéisme. Il est peu probable, toutefois, que le régime offre une rémunération à une personne soignante membre de la famille immédiate.

Quelques prestataires d'assurance nous ont indiqué que même s'ils n'assuraient pas les congés pour soins d'une personne à charge, il était possible de souscrire plutôt une assurance pour les maladies critiques. Ce type d'assurance permet à la personne assurée de recevoir un montant forfaitaire en cas de maladie ou d'incapacité grave (p. ex. crise cardiaque, cancer). Ce montant peut servir à n'importe quelle fin, y compris pour payer des soins à domicile ou payer un membre de la famille qui choisit de prendre congé pour s'occuper de la personne malade.

Assurance-invalidité

Stratégies pour améliorer l'abordabilité de l'assurance-invalidité privée

Nous avons demandé à des porte-parole de l'industrie de l'assurance comment une travailleuse ou un travailleur autonome pourrait réduire le coût des primes d'assurance-invalidité. La réponse la plus fréquente était de s'auto-assurer pour le court terme et de prolonger le délai de carence, c'est-à-dire la période d'attente avant de toucher les prestations d'invalidité à long terme. Une autre façon d'abaisser les primes consiste à réduire le montant des prestations. On a aussi proposé d'acheter une assurance lorsqu'on est plus jeune ou de l'acheter par l'intermédiaire d'une association qui offre une assurance collective.

Assurance-invalidité et déductions fiscales

Selon les mesures réglementaires fiscales du Canada, les travailleuses et travailleurs autonomes qui souscrivent une assurance-invalidité privée pour assurer un remplacement du revenu ne peuvent réclamer les primes au titre des déductions fiscales[20]. Une femme interviewée nous a dit qu'elle avait cessé de cotiser à un régime d'assurance privé lorsque sa comptable lui avait dit qu'elle ne pourrait déduire la prime à titre de dépenses d'entreprise. Elle a plutôt choisi d'investir l'argent dans un fonds privé.

Les travailleuses autonomes interviewées au cours de la phase 2 croyaient, dans une proportion de 87 p. 100, que les travailleuses autonomes seraient plus enclines à acheter une assurance-invalidité si elles pouvaient déduire les primes de leur revenu imposable. Plusieurs porte-parole d'autres groupes d'intervenantes et intervenants ont toutefois estimé qu'il n'était pas juste d'avoir le beurre et l'argent du beurre (c.-à-d. déduire les primes d'assurance-invalidité et recevoir des prestations exonérées d'impôt).

Partenariats avec les associations

Beaucoup de participantes et participants à la phase 1 et à la phase 2 de notre recherche croyaient que les associations professionnelles devraient intervenir davantage pour permettre aux travailleuses et travailleurs autonomes de s'assurer en offrant des assurances collectives à un moindre prix. Plusieurs, surtout dans le secteur des services de garde d'enfants, ont décrit les difficultés auxquelles leurs associations s'étaient heurtées lorsqu'elles avaient tenté d'obtenir ou de conserver des assurances collectives auprès de leurs prestataires d'assurance.

Au cours de nos entrevues avec les directrices et directeurs exécutifs d'associations, nous leur avons demandé si celles-ci offraient à leurs membres une assurance collective et, sinon, si elles avaient tenté de le faire dans le passé. Seulement une de ces associations offrait une assurance-invalidité collective.

Obstacles qui empêchent les compagnies d'assurance d'offrir des régimes d'assurance collective aux associations

Sur les 11 prestataires d'assurance interviewés, sept offraient des régimes collectifs à des associations de travailleuses et travailleurs autonomes. Ils ont relevé deux grands obstacles qui empêchaient la plupart des prestataires d'assurance de négocier des régimes avec des

associations : leur incapacité de garantir des taux de participation et des difficultés d'ordre administratif.

Incapacité de garantir des taux de participation
Les compagnies d'assurance ont habituellement besoin d'un grand nombre de participantes et participants pour répartir le risque. Lorsque les grandes entreprises offrent de l'assurance à leur personnel, la participation est souvent obligatoire, et les primes sont automatiquement déduites du chèque de paye. De nombreuses associations n'ont toutefois pas les effectifs exigés par les compagnies d'assurance pour rentabiliser un régime d'assurance. Ensuite, étant donné que les associations ne peuvent obliger leurs membres à adhérer à un régime d'assurance, même les grandes associations ne peuvent garantir un taux de participation suffisant. Lorsque la participation est volontaire, elle engendre souvent un préjugé antisélection.

Quelques personnes ont proposé que diverses associations essaient de se regrouper pour former une association « nationale » de travailleuses et travailleurs autonomes afin de répartir le risque et d'abaisser le coût de l'assurance pour les groupes professionnels jugés à risque élevé.

Difficultés d'ordre administratif
Comparativement aux régimes d'assurance collective pour la main-d'oeuvre rémunérée, il est plus complexe, d'un point de vue administratif, de mettre en place un régime collectif pour les personnes qui travaillent à leur compte parce qu'il n'y a pas d'employeuse ou d'employeur ou de service des ressources humaines. Dans une grande organisation, les compagnies déduisent les primes directement du salaire de la personne assurée et remettent un chèque à la compagnie d'assurance. En outre, il est plus difficile d'appliquer un système de freins et contrepoids aux membres d'une association (p. ex. revenus, tâches professionnelles), car il n'y a pas d'employeuse ou d'employeur unique.

Résumé

Les constatations tirées de nos entrevues ont révélé que, si les travailleuses autonomes aimeraient avoir la possibilité de souscrire une assurance privée pour des congés parentaux ou de maternité et pour prendre soin d'une personne à charge, les prestataires d'assurance n'estimaient pas qu'il s'agissait d'une option viable. Les femmes appréciaient cette option, croyant qu'elle serait plus flexible que l'élargissement des prestations gouvernementales et que les sommes versées seraient plus élevées.

Ces travailleuses autonomes craignaient toutefois que le coût d'une assurance pour congés parentaux ou de maternité soit prohibitif. En outre, elles croyaient que les critères d'admissibilité seraient trop rigoureux et que le délai de carence serait trop long. Quelques prestataires d'assurance ont déjà tenté d'offrir des prestations de maternité, mais n'ont pas réussi en raison d'un préjugé antisélection. En outre, la clientèle éventuelle n'était pas assez considérable pour répartir le risque.

On doute aussi qu'il soit possible d'offrir un régime d'assurance pour le soin d'une personne à charge parce que les compagnies assureraient ainsi un tiers. On considérait que la mise en place de ce régime serait trop complexe sur le plan administratif et qu'il serait difficile de déterminer l'admissibilité aux prestations. On croit également que ce type d'assurance ouvre la voie à des abus.

Au cours de nos entrevues, les prestataires d'assurance ont mentionné une autre façon dont les travailleuses et travailleurs autonomes pourraient recourir à l'assurance privée pour payer les soins d'un parent, d'un conjoint ou d'un enfant gravement malade. Il s'agirait d'acheter une assurance pour maladies critiques pour leur conjoint et (ou) une personne à charge. En cas de maladie critique, elles pourraient utiliser le paiement forfaitaire pour prendre un congé.

On a aussi examiné diverses façons d'améliorer l'accès à d'autres types d'assurances, notamment des stratégies individuelles (p. ex. prolonger le délai de carence, réduire le montant des prestations à recevoir), l'amélioration des incitatifs fiscaux offerts par le gouvernement fédéral pour l'achat d'une assurance de remplacement du revenu personnel, et la création de partenariats entre les associations et les prestataires d'assurance.

Divers facteurs dissuadent les compagnies d'assurance de négocier des régimes d'assurance collectifs avec des associations de travailleuses et travailleurs autonomes, notamment le trop faible nombre de membres de certaines associations, l'impossibilité de garantir des taux de participation et les difficultés d'ordre administratif. On a aussi souligné qu'une association nationale de travailleuses et travailleurs autonomes pourrait garantir un nombre d'adhésions suffisant. Elle aurait ainsi un pouvoir de négociation considérable auprès des compagnies d'assurance, ce qui améliorerait la possibilité de répondre aux préoccupations des membres.

12. ACCÈS AU FINANCEMENT : DÉFIS ET STRATÉGIES

Obstacles auxquels se heurtent les travailleuses autonomes pour obtenir des prêts d'entreprise

De nombreux sondages auprès des travailleuses autonomes confirment que l'accès au capital est l'un des obstacles les plus fréquents que doivent surmonter ces dernières (Knight 1996; Lee-Gosselin et Grise 1990; Manley et Gallivan 1997). Il est plus difficile pour ces femmes que pour les travailleurs autonomes d'obtenir du financement pour leur entreprise, non pas en raison de leur sexe proprement dit, mais à cause d'autres facteurs reliés au type d'entreprise qu'elles ont tendance à posséder et à exploiter (p. ex. entreprise de plus petite taille, entreprise dans le secteur des services, entreprise à domicile, entreprise à temps partiel, entreprise présentant un moindre potentiel de gains). Au cours de la phase 1, nous voulions documenter les difficultés auxquelles se heurtent les travailleuses autonomes pour obtenir de l'argent en vue de fonder ou de faire croître leur entreprise. Au cours de la phase 2, nous avons interviewé des porte-parole de banques (p. ex. des gestionnaires de prêts, des gestionnaires de crédit, un vice-président des services aux petites entreprises) et leur avons demandé leur opinion sur diverses options ou stratégies qui pourraient améliorer l'accès au financement des femmes propriétaires d'entreprise ayant un faible chiffre d'affaires.

Plus de la moitié des femmes qui ont demandé un prêt d'entreprise ont dit avoir eu de la difficulté à obtenir de l'argent. Quarante-sept pour cent des 78 femmes interrogées ont indiqué qu'elles avaient contracté un prêt pour financer leur entreprise, et plus de la moitié de celles-ci (54 p. 100) ont affirmé avoir eu des problèmes à obtenir du crédit[21]. Nous avons aussi demandé à ces femmes si elles avaient traversé une période où elles craignaient pour leur entreprise en raison d'un ralentissement général de l'économie ou d'une diminution de la demande. Sur les 78 femmes interrogées, 54 p. 100 ont répondu par l'affirmative.

Malgré l'absence de preuves convaincantes que les pratiques de prêt des banques sont discriminatoires à l'endroit des femmes, cette perception subsistait chez les nombreuses femmes interviewées. Une consultante en gestion a fait le commentaire suivant :

> *Étant donné que je suis une femme, je crois qu'on hésitait quelque peu à me voir comme une personne d'affaires autonome.*

Une autre travailleuse autonome a affirmé :

> *Je crois effectivement qu'elles (les banques) pratiquent de la discrimination à l'endroit des femmes propriétaires d'une petite entreprise.*

Ces perceptions sont conformes à celles qui ressortent d'autres sondages auprès des travailleuses autonomes, selon lesquelles un nombre considérable d'entre elles (de 24 à 27 p. 100) estiment qu'il y a discrimination à l'endroit des femmes lorsque vient le temps de faire approuver un prêt bancaire (Belcourt *et al.* 1991; Stevenson 1984).

Plusieurs porte-parole des banques ont dit être au courant de ce problème, tout en affirmant clairement qu'il s'agissait d'une *perception*, et non de la réalité. Certaines banques avaient déployé des efforts pour comprendre les enjeux propres aux travailleuses autonomes en organisant leurs propres groupes de discussion avec des travailleuses autonomes. Une directrice de prêts trouvait important qu'un plus grand nombre de femmes occupent cette fonction car, à son avis, les travailleuses autonomes sont plus à l'aise lorsqu'elles font affaire avec une femme. Au cours de nos propres entrevues, nous avons relevé plusieurs cas de femmes qui ont dit précisément avoir fait affaire avec une *banquière* ou une *directrice* de prêts en décrivant comment elles avaient pu faire approuver leur prêt. Par exemple, lorsque nous avons demandé à l'une de nos participantes si elle avait eu des problèmes à obtenir un prêt, voici ce qu'elle a affirmé :

> *Oui et non. Oui, dans la mesure où j'ai dû m'adresser à quelques banques différentes, et tout le monde était, bien c'est un service et non un produit concret, et ensuite, j'ai trouvé; en fait c'était une coopérative de crédit et c'était une femme qui avait sa propre entreprise, et elle a dit, vous savez voici ce dont nous avons besoin. Modifiez votre plan d'entreprise pour faire ça, ça et ça; elle m'a en somme servi de guide tout au long de la démarche. C'était la première personne à le faire. Elle a dit « si vous faites cela, nous pouvons vous aider de cette façon », plutôt que de refuser de m'aider* [professeure d'anglais langue seconde].

Au cours de la phase 1, nous avons utilisé un protocole d'entrevue légèrement différent pour les prestataires de services de garde en milieu familial en raison de leur situation d'emploi particulière. Ainsi, nous n'avons pas posé à ce groupe de questions sur le recours à un prêt pour financer leur entreprise, parce qu'on présumait que ces femmes avaient peu de frais de fonctionnement, sinon aucun. Toutefois, nos hypothèses étaient erronées, et plusieurs de ces femmes ont décrit la frustration suscitée par l'incapacité d'avoir accès à du crédit pour leur entreprise.

> *Il est très difficile pour les gardiennes d'enfants d'obtenir un prêt personnel... Ce serait bien si les banques comprenaient qu'il y a des femmes dont c'est la carrière, pendant 20 à 25 ans* [prestataire de services de garde d'enfants].

Les femmes à faible revenu n'étaient pas les seules à avoir de la difficulté à obtenir un prêt. Celles qui offraient des services commerciaux avaient aussi des problèmes. Elles croyaient que les banques étaient plus susceptibles d'accorder des prêts aux entreprises qui offrent des biens plutôt que des services.

> *Le fait que je sois consultante et que je n'aie pas de « bébelles » à leur montrer, que j'exerce un travail fondé sur les connaissances. Ils ne semblaient pas comprendre ce concept, ni sa valeur* [consultante en gestion].

Une directrice de prêts d'une coopérative de crédit a fait remarquer que le fait que les femmes ne travaillent généralement pas dans le secteur des biens est l'un des facteurs qui

limitent le plus leur accès au capital pour leur entreprise. Comme il y a moins d'éléments d'actif à liquider dans une entreprise de services en cas de faillite, la banque considère que le risque est plus élevé. Des recherches antérieures ont confirmé que les taux d'approbation sont reliés au type d'industrie, puisque les entreprises du secteur tertiaire ont moins de chances d'obtenir un prêt d'entreprise (voir Moore 1999).

Les entrepreneures pourraient avoir de la difficulté à obtenir des prêts aux entreprises auprès des banques commerciales parce que les grandes institutions financières ont moins d'intérêt à offrir des microprêts. Dans le cadre d'un examen de cinq études sur le montant du capital demandé par des travailleuses et travailleurs autonomes en phase de démarrage, Brown *et al.* (2001) ont constaté que la plupart des femmes démarrent leur entreprise avec moins de 10 000 $; une étude a fait remarquer qu'il y avait une demande considérable pour des prêts de moins de 5 000 $. Ces sommes étaient inférieures à celles que demandent les travailleurs autonomes.

Dans bon nombre des témoignages que nous avons entendus, les femmes nous disaient s'être vu refuser des petits prêts par leur banque. Quelques porte-parole des banques commerciales ont indiqué que les responsables des prêts n'étaient pas très enclins à traiter des petits prêts parce que leur traitement exigeait à peu près autant de travail que celui des demandes de prêt mettant en jeu des sommes plus importantes. Qui plus est, les petits prêts sont moins rentables que les gros pour les banques. Une autre intervenante (la directrice exécutive d'une association professionnelle dans l'Est du Canada) a affirmé que l'ensemble du marché des microentreprises avait régressé dans sa province.

Stratégies personnelles pour obtenir du financement

Dans nos entrevues, les travailleuses autonomes ont décrit quelques-unes des stratégies qu'elles avaient utilisées pour financer leur entreprise. Beaucoup ont dit qu'avant d'obtenir du financement, elles avaient dû trouver quelqu'un pour endosser leur prêt, habituellement leur conjoint ou leurs parents. Pendant les années où elles avaient un cosignataire, elles ont pu bâtir leur propre crédit afin d'arriver à obtenir du crédit à titre individuel. Une autre méthode courante consistait à utiliser une marge de crédit personnelle (p. ex. une marge de crédit associée à une carte de crédit personnelle) pour financer leur entreprise. La porte-parole d'une banque a indiqué que de 30 à 40 p. 100 des travailleuses autonomes recouraient aux prêts personnels pour financer leur entreprise. Cela se compare aux données signalées dans Brown *et al.* (2001), qui ont indiqué que de 30 à 60 p. 100 des travailleuses autonomes utilisaient leurs économies ou des cartes de crédit personnelles pour financer leur entreprise.

Les célibataires, les femmes qui n'ont pas de dossier de crédit ou celles qui n'ont pas de garanties (p. ex. une maison) doivent surmonter des obstacles supplémentaires avant d'obtenir du financement pour leur entreprise. Plusieurs femmes interviewées qui appartiennent à l'une de ces catégories ont déclaré s'être adressées à de multiples banques avant de trouver enfin quelqu'un qui accepterait d'approuver leur prêt. Celles dont la demande a été rejetée ont trouvé d'autres façons d'obtenir les fonds nécessaires. Une femme interviewée a utilisé le montant excédentaire de son prêt automobile pour acheter des fournitures de bureau.

Options pour les entreprises à faible revenu

Nous avons demandé aux porte-parole des banques de commenter toutes les options offertes aux entreprises à faible revenu qui avaient besoin d'un petit prêt pour assurer leur viabilité.

Voici quelques suggestions pour permettre aux entreprises à faible revenu d'obtenir un petit prêt.

- obtenir une marge de crédit personnelle;
- faire endosser le prêt;
- utiliser des cartes de crédit;
- s'adresser aux caisses de crédit communautaires;
- s'adresser aux programmes de prêts parrainés par le gouvernement;
- s'adresser à des coopératives de crédit;
- obtenir une protection contre le découvert bancaire pour les petites entreprises.

On a fait remarquer qu'une marge de crédit personnelle n'était pas fondée sur les projections financières de l'entreprise; il s'agit donc d'un moyen facile d'obtenir l'accès à du crédit pour une petite entreprise. Certaines banques ont aussi mis en place des procédures accélérées de demande de prêt permettant aux personnes qui demandent un prêt de l'obtenir en moins de 24 heures. L'approbation de ce type de prêts est surtout fondée sur le dossier de crédit personnel et sur les avoirs personnels.

Besoin de soutien du revenu pour aider à stabiliser les gains des entreprises en démarrage

Au cours de la phase 2, certains intervenants et intervenantes (y compris des travailleuses autonomes) estimaient qu'il était nécessaire d'offrir un soutien du revenu supplémentaire aux personnes qui démarrent leur entreprise, étant donné que leurs gains sont plus instables pendant cette période et que les frais de démarrage peuvent être considérables. Certaines personnes admissibles à l'assurance-emploi peuvent faire appel au programme d'Aide au travail indépendant (ATI), qui offre une certaine aide au revenu pendant la première année d'existence d'une entreprise. Toutefois, comme l'a exprimé une des intervenantes appartenant à une association qui offre de la formation aux travailleuses autonomes, les critères d'admissibilité à l'ATI sont plutôt restrictifs.

> *Les critères appliqués... éliminent totalement une certaine population. Ils éliminent les nouvelles arrivantes... ils éliminent les femmes bénéficiaires de l'aide sociale... les femmes qui ont pris du temps pour élever leurs enfants et qui ne sont plus sur le marché du travail depuis longtemps... les critères sont certainement très très restrictifs et éliminent un gros pourcentage de la population.*

Au cours de la phase 3, nous avons demandé aux travailleuses autonomes ainsi qu'à nos autres intervenantes et intervenants si le gouvernement fédéral devrait permettre aux

travailleuses et travailleurs autonomes d'avoir accès aux programmes de formation financés par l'entremise du régime d'AE. On leur a rappelé que les travailleuses et travailleurs autonomes seraient tenus de cotiser au régime pour être admissibles aux programmes de formation. Environ les deux tiers des travailleuses autonomes et les deux tiers des autres groupes d'intervenantes et intervenants ont dit être en accord ou fortement en accord avec l'énoncé.

Programmes et services financiers spécialisés

Le gouvernement fédéral a pris des mesures pour réduire les obstacles que doivent surmonter les travailleuses autonomes, particulièrement celles qui se retrouvent en situation de désavantage (p. ex. faibles gains, faibles garanties), en offrant un certain nombre de programmes et de services de prêt parrainés par le gouvernement pour faciliter l'accès au microcrédit. Quelques-uns de ces programmes de prêt s'adressent aux entrepreneures qui, autrement, auraient de la difficulté à obtenir du financement des grandes banques parce qu'elles n'ont pas de dossier de crédit, pas de conjoint salarié, pas de garanties, ou parce qu'elles ont besoin d'un petit prêt. Voici quelques-uns de ces programmes et services.

L'Agence de promotion économique du Canada atlantique, organisme fédéral visant à stimuler le développement économique dans l'Est, offre des prêts sans intérêt aux travailleuses et travailleurs autonomes de la région de l'Atlantique pour l'expansion et le démarrage d'une entreprise ou la mise à jour de l'équipement. Les prestataires de services personnels ou de services sociaux ainsi que les personnes qui travaillent dans la vente de détail ou de gros ainsi que dans l'immobilier ne sont pas admissibles.

Il existe aussi des **corporations de développement communautaire**. Ces sociétés sans but lucratif aident les entreprises à divers égards, notamment au chapitre de la formation, de l'information, du financement et des conseils aux entreprises. Dans le Canada atlantique, 41 corporations de développement communautaire répondent aux besoins des travailleuses et travailleurs autonomes. L'aide financière offerte par l'entremise de ces organismes s'adresse aux personnes qui, autrement, auraient de la difficulté à obtenir des prêts d'entreprise par l'entremise des banques commerciales.

Diversification de l'économie de l'Ouest Canada (DEO) est un organisme fédéral qui vise à promouvoir la croissance commerciale et le développement économique dans l'Ouest du Canada. Reconnaissant les obstacles particuliers que doivent surmonter les entrepreneures, l'**Initiative pour les femmes entrepreneurs** (IFE) a été créée pour répondre expressément aux besoins des travailleuses autonomes en leur offrant de l'information, des conseils et de l'aide financière. Cette initiative est financée par Diversification de l'économie de l'Ouest Canada (DEO). Il existe des centres sans but lucratif créés par l'entremise de DEO dans chacune des provinces de l'Ouest. Semblables aux centres sans but lucratif créés dans l'Est du Canada, ils offrent des microprêts aux femmes dont l'accès au financement bancaire est limité. L'un de ces organismes est la Women Entrepreneurs of Saskatchewan, qui déclare avoir approuvé plus de 100 prêts, ce qui a permis la création de 300 nouveaux emplois à temps plein.

Développement économique Canada pour les régions du Québec gère un réseau de 14 bureaux commerciaux qui offrent de l'information et du soutien partout dans la province.

En Ontario, la **Caisse de prêts aux entreprises rurales** offre des prêts par l'entremise de **Women and Rural Economic Development** aux membres qui, autrement, ne seraient pas admissibles au crédit pour leur permettre d'obtenir un premier prêt avec de faibles garanties afin de démarrer ou d'agrandir une entreprise. La Caisse de prêts aux entreprises rurales utilise un processus d'emprunt par étapes selon lequel la membre peut demander un financement supplémentaire, jusqu'à concurrence de 3 000 $, après le remboursement de chaque prêt précédent. Les microentrepreneures du Sud-Ouest et de l'Est de l'Ontario ainsi que de la région de Simcoe-Grey/Bruce sont admissibles. Ce programme vise à aider les femmes d'affaires à se bâtir des antécédents assez solides en matière de crédit pour devenir admissibles au financement des prêteurs commerciaux.

Les nombreux programmes et services qui existent pour fournir de l'aide financière aux entreprises autochtones méritent d'être soulignés. Par exemple, **Entreprise autochtone Canada**, programme d'Industrie Canada, offre de l'aide financière ainsi que de l'information, de la documentation et des services d'aiguillage vers d'autres sources possibles de financement et de soutien commercial. Des services semblables sont offerts par un programme en partenariat, l'**Alliance stratégique entre les services autochtones du SACO et la Banque de développement du Canada (BDC).** Les services comprennent du soutien à la fois financier et administratif. Il y a aussi des alliances innovatrices entre le gouvernement et le secteur privé avec des partenaires, la **Banque de Nouvelle-Écosse** et la **BDC**, pour appuyer les petites et moyennes entreprises autochtones au moyen de capital et de services de soutien.

Outre les programmes de prêts financés par le gouvernement fédéral, quelques organismes sans but lucratif se sont associés au secteur privé pour permettre aux travailleuses autonomes d'avoir plus facilement accès aux prêts. L'un de ces organismes est le **COSTI**, qui offre des services sociaux, d'éducation et d'emploi aux nouvelles immigrantes et aux nouveaux immigrants. L'organisme s'est associé à une banque locale pour créer un programme de microprêts (de 500 $ à 1 000 $) à l'intention des travailleuses autonomes.

Plusieurs porte-parole des groupes d'intervenantes et intervenants estimaient que leur connaissance des autres services et programmes à l'intention des travailleuses et travailleurs autonomes était lacunaire, et ils souhaitaient avoir davantage d'occasions de dialoguer avec d'autres groupes d'intervenantes et d'intervenants. Une directrice de banque a indiqué qu'après avoir organisé des groupes de discussion avec des travailleuses autonomes, la banque avait réuni un groupe de « personnes influentes » et constaté que chacune connaissait peu les autres groupes. L'un des avantages de ce dialogue plus poussé, c'est que la banque a appris à mieux aiguiller sa clientèle vers d'autres programmes et organismes offrant des services que la banque ne pouvait offrir.

Un site Web du gouvernement fédéral – **<www.Portaildesaffaires.ca>**[22] – agit comme guichet unique pour tous les programmes et services du gouvernement du Canada à l'intention des travailleuses et travailleurs autonomes ou des personnes qui songent à démarrer leur entreprise. Il offre des renseignements sur divers types de financement, y compris le microcrédit. Le

moteur de recherche permet de trouver des renseignements en fonction du type d'industrie, du lieu et de la somme d'argent nécessaire. Les **Centres de services aux entreprises du Canada** (CSEC) sont le fruit d'accords de collaboration conclus entre 37 ministères fédéraux offrant des services aux entreprises, des gouvernements provinciaux et territoriaux et, dans certains cas, le secteur privé, des associations, le monde de l'enseignement et des instituts de recherche. Le but premier des CSEC est d'améliorer l'accès à l'information sur les services, les programmes et les règlements gouvernementaux, et de répondre aux questions sur les moyens à prendre pour démarrer une entreprise ou faire prospérer une entreprise existante. Il existe 13 centres – un dans chaque province et territoire. Bien que le programme soit géré par des organismes fédéraux, chaque centre est organisé de façon à répondre aux besoins de la clientèle distincte de chaque province ou territoire.

Résumé

Selon les constatations présentées dans ce chapitre, la majorité des femmes interviewées qui se sont adressées à une banque pour obtenir un prêt ont éprouvé des difficultés. Bien que les recherches antérieures n'aient révélé aucune preuve cohérente de discrimination sexuelle (voir Moore 1999), certaines femmes interviewées croyaient percevoir une discrimination de ce genre. Des études antérieures laissent effectivement entendre que les travailleuses autonomes utilisent des méthodes différentes de celles des hommes pour financer leur entreprise et qu'elles sont plus susceptibles de recourir à leurs économies personnelles et au crédit personnel (Brown *et al.* 2001). Elles sont aussi plus susceptibles de demander des prêts d'entreprise plus petits. Ce phénomène est ressorti clairement chez de nombreuses femmes interviewées. D'après nos entrevues avec des porte-parole des banques et des coopératives de crédit, ces types de prêts n'étaient pas couramment offerts par les banques commerciales parce qu'ils sont moins rentables et que leur traitement exige autant de ressources que les gros prêts.

Dans le cas des travailleuses autonomes qui cherchent à obtenir un petit prêt, elles peuvent notamment choisir entre le recours à une marge de crédit personnelle, à des cartes de crédit personnelles, à une coopérative de crédit ou à des caisses de crédit communautaires, ou encore, à des prêts subventionnés par l'État.

Les politiques traditionnelles d'approbation des prêts, qui fondent les décisions sur les garanties, le type d'entreprise et la croissance prévue, ne cadrent pas avec la situation de nombreuses entreprises appartenant à des femmes, particulièrement celles qui travaillent à leur propre compte, à domicile et dans le secteur des services. De plus, les politiques excluent les nouvelles immigrantes qui n'ont pas pu se bâtir un dossier de crédit. Bien qu'il existe des solutions de rechange, comme les associations de prêts communautaires et les prêts subventionnés par l'État, elles ne semblent pas être également accessibles dans toutes les régions du Canada.

La plupart de nos participantes et participants croyaient que le gouvernement devrait assouplir les critères d'admissibilité au programme d'Aide au travail indépendant. Cela permettrait aux nouvelles immigrantes et aux nouveaux immigrants, aux personnes qui se sont retirées de la population active pendant plusieurs années, aux étudiantes et étudiants

ainsi qu'aux personnes qui ont quitté leur emploi, d'être admissibles aux programmes de formation et de soutien du revenu personnel pendant la première année d'activité de leur entreprise.

Dans le cadre de cette étude, nous avons documenté plusieurs cas de partenariats fructueux entre des banques, des associations et les gouvernements. Il est manifestement nécessaire d'approfondir le dialogue entre les divers groupes d'intervenantes et intervenants pour faciliter la création d'un plus grand nombre de partenariats et accroître la sensibilisation aux autres services et programmes offerts aux travailleuses autonomes. En outre, bien que nous ayons trouvé de nombreux types de programmes de prêts subventionnés grâce à nos recherches, aucune des travailleuses autonomes interviewées ne les a mentionnés comme sources de financement. Il serait utile d'examiner dans quelle mesure les travailleuses autonomes sont au courant de ces programmes et dans quelle mesure ceux-ci réussissent à offrir des services aux femmes qui, autrement, se verraient refuser des prêts, et d'évaluer les succès obtenus par ces programmes en matière de création d'emplois et de maintien ou de promotion de la croissance des entreprises.

13. RÉSUMÉ ET RECOMMANDATIONS DE PRINCIPE

Ce chapitre récapitule les principales constatations de notre étude et utilise l'information pour formuler des recommandations à l'intention des décisionnaires et des responsables de l'élaboration des politiques des gouvernements, des banques, des compagnies d'assurance et des associations. Nous voulions produire des recommandations visant à élargir l'accessibilité des diverses formes de protection du revenu pour les travailleuses autonomes, en accordant une attention particulière aux groupes vulnérables (p. ex. les travailleuses à faible revenu, celles qui ont des antécédents médicaux, celles dont l'entreprise est en démarrage) qui n'ont peut-être pas les moyens ni la possibilité d'acheter divers types de protection du revenu dans le secteur privé.

Le besoin de sécurité du revenu chez les travailleuses autonomes n'est pas limité aux congés de maladie ou aux absences pour prendre soin d'une autre personne. Selon les recherches antérieures, l'accès au financement et le manque de liquidités figurent parmi les problèmes les plus aigus auxquels les femmes doivent faire face pour garder leur entreprise à flot. Nous avons examiné des modèles d'aide au revenu privés et publics, et avons tenté de définir les conditions dans lesquelles les programmes gouvernementaux seraient plus souhaitables, pertinents et réalisables que des mécanismes privés.

En imaginant divers types de propositions d'orientation pour les travailleuses et travailleurs autonomes, nous croyions qu'il importait d'établir une distinction entre celles qui poursuivent un objectif de protection sociale et celles qui visent à répondre aux besoins des travailleuses autonomes relativement à leur entreprise. Comme nous l'expliquons dans ce chapitre, nous croyons que les premières nécessitent des programmes dont l'accès est universel et qui sont administrés selon un modèle public, tandis que les deuxièmes exigent une plus grande participation du secteur privé et la collaboration entre les divers groupes d'intervenantes et intervenants.

Accroître la protection du revenu pour les congés de maternité, les congés parentaux et les congés de maladie à court terme

Régime d'épargne exonéré d'impôt

Cette option a été privilégiée par les participantes à la phase 3 de notre recherche[23]. L'appui qu'a reçu cette option nous a quelque peu surprises, étant donné qu'il s'agirait d'un régime autofinancé individuellement, plutôt que fondé sur des cotisations regroupées. Toutefois, cette option semble étroitement apparentée aux normes de l'entrepreneuriat et aux préférences qu'expriment habituellement les travailleuses et travailleurs autonomes pour un assouplissement de la réglementation et des contrôles de l'État. Cette option permettrait aux travailleuses et travailleurs autonomes de choisir de cotiser ou non, et elle leur offrirait une plus grande souplesse, quant à la façon d'investir leur argent, que dans le cadre d'un régime réglementé par l'État. Qui plus est, comme la plupart des travailleuses autonomes finançaient déjà elles-mêmes leurs congés de maternité et de maladie à court terme, elles se sont montrées très favorables à l'avantage supplémentaire que leur procurerait une déduction fiscale.

Le régime d'épargne exonéré d'impôt, bien que jugé souhaitable par la majorité des femmes dans notre étude, présente un certain nombre de lacunes. Tout d'abord, il ne serait pas accessible à l'ensemble des travailleuses et travailleurs autonomes parce que ceux qui ont un faible revenu n'auraient pas suffisamment d'économies pour cotiser. Compte tenu de la répartition des gains des travailleuses autonomes, qui est asymétrique et concentrée vers le bas de l'échelle, ce régime profiterait probablement à une faible proportion de travailleuses. En outre, celles dont l'entreprise est en démarrage ne pourraient probablement pas cotiser, en raison de leurs autres obligations financières pressantes. Deuxièmement, ce type de régime n'intéresserait pas celles qui maximisent déjà leurs déductions fiscales. Troisièmement, il pourrait engendrer l'épuisement des épargnes pour la retraite. Quatrièmement, les cotisations pourraient n'être toujours pas suffisantes pour couvrir la durée du congé nécessaire. Enfin, certaines personnes pourraient être incapables de rembourser l'argent retiré.

Nous ne croyons pas que ce mécanisme suffise à lui seul à assurer la protection des gains pour les congés de maternité et de maladie, parce qu'il n'offrirait aucune protection sociale aux personnes qui en ont le plus besoin. Nous traitons ci-après de la façon dont cette option pourrait être utilisée pour protéger la viabilité des petites entreprises en restreignant son utilisation aux frais généraux.

Régime d'assurance privé

Nos travailleuses autonomes considéraient que l'assurance privée était moins souhaitable que le régime d'épargne exonéré d'impôt ou qu'un régime réglementé par l'État. En outre, cette option a été jugée *non viable* en raison d'un préjugé antisélection qui engendrerait des primes exorbitantes. Par conséquent, nous avons jugé irréaliste la possibilité de recourir à un régime d'assurance privé pour les congés de maternité et les congés parentaux.

Élargir l'admissibilité aux prestations spéciales de l'AE pour les travailleuses et travailleurs autonomes

Selon nos constatations, bien que l'élargissement des prestations de maternité, des prestations parentales et des prestations de maladie à court terme aux travailleuses et travailleurs autonomes par l'entremise de l'AE ait été jugée importante, elle suscitait certaines réserves. Celles-ci avaient trait surtout au coût des primes, au montant et au calcul des prestations, aux dispositions de récupération, aux limites à l'admissibilité, et à l'obligation ou non de cotiser pour les travailleuses et travailleurs autonomes. La très grande majorité des femmes interviewées étaient en faveur d'un régime à participation volontaire. Celui-ci a toutefois été jugé irréalisable par les intervenantes et intervenants du gouvernement parce que seules les personnes les plus susceptibles de demander des prestations adhéreraient au régime, ce qui gonflerait le niveau des cotisations et irait à l'encontre du modèle des risques partagés.

Les travailleuses autonomes qui s'opposaient à un régime réglementé par l'État estimaient qu'il s'agirait d'une autre forme d'imposition, contraire à l'esprit d'entreprise, qui privilégie l'autonomie. Certaines doutaient de la possibilité de concevoir un régime qui répondrait aux besoins variables et aux situations diverses des travailleuses et travailleurs autonomes. Celles qui favorisaient fortement un régime administré par l'État croyaient important d'assurer une protection sociale à l'ensemble de la population active du Canada, et non

seulement aux salariées et salariés. Si l'on devait opter pour un régime réglementé par l'État, il faudrait tenir compte des préoccupations exprimées par les personnes qui s'opposent à un régime de ce genre, tout en soulignant ses avantages.

La *Loi sur l'assurance parentale* (projet de loi 140) du Québec offre un modèle pour l'octroi de prestations spéciales aux travailleuses et travailleurs autonomes. La province propose de retirer les prestations de maternité et les prestations parentales du régime d'assurance-emploi. On prévoit que les cotisations relatives aux congés de maternité et aux congés parentaux seront assez faibles (environ 0,3 p. 100 des gains). La bonification des prestations et la souplesse accrue engendrée par la possibilité de prendre un congé plus court assorti d'un pourcentage de prestations plus élevé constituent des changements propres à accroître l'attrait du régime tant pour les salariées et salariés que pour les travailleuses et travailleurs autonomes.

Recommandations

Plusieurs dispositions de la *Loi sur l'assurance parentale* du Québec visant à améliorer la sécurité du revenu des parents qui travaillent ainsi que l'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales pour les travailleuses et travailleurs autonomes et d'autres travailleuses et travailleurs qui ne sont pas couverts par l'AE sont dignes de mention. Par conséquent, nous croyons que le gouvernement fédéral devrait songer à intégrer plusieurs de ces dispositions dans la *Loi sur l'assurance-chômage*, dont les suivantes.

1. Séparer les prestations de maternité et les prestations parentales des prestations de l'assurance-chômage.

2. Élargir aux travailleuses et travailleurs autonomes l'admissibilité aux prestations.

3. Accroître les prestations à payer, pour les faire passer de 55 p. 100 des gains assurables à au moins 70 à 75 p. 100 des gains.

4. Faire passer de 39 000 $ à 52 500 $ le maximum des gains assurables admissibles.

5. Offrir aux nouveaux parents le choix de prendre un congé plus court en recevant un pourcentage plus élevé des prestations.

6. Fonder les critères d'admissibilité sur un niveau minimum de gains bruts plutôt que sur le nombre d'heures travaillées, en n'oubliant pas que le niveau devrait être inclusif, surtout dans le cas des catégories à faible revenu.

Ces changements proposés élimineraient plusieurs limites de l'actuel régime d'AE, mais nous sommes d'avis qu'il faudra probablement d'autres dispositions pour intéresser davantage les travailleuses et travailleurs autonomes, notamment celles qui suivent.

7. Éliminer la pénalité pour le travail à temps partiel dans le cas des mères qui touchent des prestations de maternité.

8. Accroître le montant maximum qu'il est possible de gagner tout en touchant des prestations de maternité et des prestations parentales avant que les prestations fassent l'objet d'une récupération.

9. Rembourser les primes aux travailleuses et travailleurs autonomes au cours des trois premières années d'exploitation de leur entreprise.

10. Inclure dans les prestations spéciales le soutien du revenu pour les congés pour raisons familiales et les soins familiaux exigés par la maladie grave d'un parent, d'un enfant ou d'un conjoint ou partenaire.

11. Administrer le régime à l'échelon fédéral plutôt que provincial pour garantir l'égalité d'accès d'une région à l'autre du Canada.

Comme prélude à l'adoption de ces recommandations, il faudrait prendre les mesures suivantes.

12. Effectuer une analyse des avantages, des inconvénients, de la faisabilité et des répercussions de l'administration des prestations spéciales à l'extérieur du régime d'assurance-emploi ou de manière distincte au sein du régime.

13. Procéder à une analyse des coûts du régime d'AE afin de déterminer le coût distinct des cotisations relatives aux prestations de maternité, de paternité et de maladie (spéciales) par rapport au coût des cotisations au régime d'AE pour la perte d'emploi.

14. Effectuer une deuxième analyse des coûts, en estimant les cotisations relatives aux prestations de maternité, aux prestations parentales et aux prestations de maladie, compte tenu des cotisations de l'ensemble des travailleuses et travailleurs autonomes du Canada.

15. Une fois obtenue l'estimation des coûts, effectuer un sondage afin de déterminer l'intérêt suscité par l'élargissement des prestations spéciales aux travailleuses et travailleurs autonomes et aux autres personnes non protégées en vertu des règles en vigueur, en leur fournissant cette information ainsi que les recommandations supplémentaires 1 à 11.

16. Procéder à une analyse des divers types de travail autonome (p. ex. travail à son propre compte, propriétaire d'entreprise, travail atypique, travail à domicile, personnes à faible revenu) et des diverses conditions qui pourraient exiger des modifications législatives pour tenir compte des situations variables des divers groupes.

Justification et répercussions sur les travailleuses autonomes

Dans la section qui suit, nous expliquons pourquoi nos recommandations ne correspondent pas aux préférences exprimées par les répondantes et répondants au cours de la phase 3 de notre enquête (qui ont privilégié un régime d'épargne autofinancé plutôt qu'un régime obligatoire réglementé par l'État), et nous justifions les orientations que le gouvernement fédéral devrait adopter, à notre avis.

Au cours de la phase 1, les participantes se sont montrées très favorables à l'élargissement des prestations de maternité et des prestations parentales aux travailleuses autonomes; en effet, 90 p. 100 ont indiqué qu'il était très important de les offrir aux travailleuses autonomes.

Au cours de nos entrevues des phases 2 et 3, les répondantes et répondants à qui nous avions demandé de classer les prestations de protection du revenu en ordre de préférence se sont constamment montrés moins favorables à l'élargissement des prestations de l'AE fédérale (fondée sur des cotisations obligatoires) et plus favorables au modèle de régime d'épargne autofinancé. Les données recueillies ont toutefois des limites, surtout dans le cas de la phase 3, où les répondantes et répondants ont eu l'occasion de lire les réponses des autres et de les classer une dernière fois en ordre de préférence. Tout d'abord, seulement 32 travailleuses autonomes ont répondu à notre sondage de la phase 3 (taux de réponse de 48 p. 100) et la majorité d'entre elles (61 p. 100) étaient des propriétaires d'entreprise ou des professionnelles à revenus élevés, groupe plus susceptible de disposer des ressources financières nécessaires pour cotiser à un régime d'épargne autofinancé.

Deuxièmement, nous n'avons pu fournir aux participantes et participants de la phase 3 le coût prévu des cotisations à un régime réglementé par l'État, même si ce coût était une préoccupation primordiale chez les femmes interviewées (cela préoccupait 79 p. 100 des participantes à la phase 2). À ce moment, nous n'avions pas encore reçu les projections de coûts reliées au projet de loi 140 calculées par le Québec. Par conséquent, dans la fiche d'information jointe au sondage, nous avons indiqué que les salariées et salariés cotisaient environ 2 p. 100 de leurs gains au régime d'AE et que la part des employeuses et employeurs était d'environ 3 p. 100. Étant donné que ces pourcentages sont 10 fois supérieurs au coût de ce que seraient, selon les estimations du Québec, les cotisations relatives aux prestations de maternité et aux prestations parentales en vertu du régime provincial, nous avons peut-être incité nos participantes et participants à croire que les coûts des cotisations à un régime réglementé par l'État seraient plus élevés qu'ils ne le sont en réalité. Les répondantes et répondants auraient peut-être évalué plus favorablement le régime réglementé par l'État que le régime exonéré d'impôt s'ils avaient eu accès à ces renseignements avant de remplir le dernier questionnaire.

Troisièmement, nous croyons qu'il faut modifier la loi fédérale sur l'AE pour garantir que toutes les travailleuses ont droit à un certain niveau de protection des gains après la naissance ou l'adoption d'un enfant, peu importe l'industrie, le niveau des gains ou le type de travail. Les travailleuses et travailleurs autonomes dont les ressources financières sont limitées n'ont presque d'autre choix que de continuer à travailler après la naissance ou l'adoption d'un enfant. La bonification des prestations empêcherait les nouveaux parents de connaître une baisse considérable des gains pendant cette période. L'élimination ou la réduction des pénalités pour le travail à temps partiel pendant un congé favoriserait la participation à la population active et diminuerait les risques de faillite chez les travailleuses autonomes qui doivent continuer de s'occuper de leur entreprise d'une façon ou d'une autre pendant leur congé. Cela pourrait également inciter de plus jeunes femmes à opter pour le travail autonome plutôt que de l'éviter parce qu'elles n'auraient normalement pas droit aux prestations de maternité ou aux prestations parentales.

La rédaction et l'adoption d'une loi comme le projet de loi 140 est une étape importante en vue d'offrir à un plus grand nombre de travailleuses et travailleurs une protection des gains pendant un congé de maternité ou un congé parental. Il faut toutefois procéder à plusieurs changements supplémentaires pour tenir compte des situations particulières des travailleuses et travailleurs autonomes (p. ex. modifier les dispositions sur la récupération). De plus, nous croyons nécessaire d'accorder l'accès aux prestations de maladie aux travailleuses et travailleurs autonomes, et ce, pour deux raisons : les prestations de maladie à court terme offertes par le secteur privé sont essentiellement inaccessibles aux travailleuses et travailleurs autonomes, parce que l'assurance coûte trop cher; enfin, cette mesure rendrait le régime plus attrayant pour les travailleuses autonomes qui ont passé l'âge de procréer, ainsi que pour les hommes.

Le besoin d'un soutien supplémentaire pendant les congés de maternité, les congés parentaux et les congés de maladie à court terme

Trouver une remplaçante ou un remplaçant : La capacité de délaisser temporairement son entreprise pour des raisons familiales ou de santé ne dépend pas uniquement du fait de disposer ou non de suffisamment d'argent pour pouvoir traverser cette période. Nos entrevues ont clairement fait ressortir le fait que de nombreuses travailleuses autonomes ne pourraient profiter des prestations de maternité ou des prestations parentales en l'absence de remplaçantes ou de remplaçants pour gérer l'entreprise pendant leur absence, ou pour continuer de veiller à leurs affaires à temps partiel. Bien que cette dernière question ait été abordée dans nos recommandations précédentes, nous n'avons pas cerné de programmes ou de services qui régleraient le premier problème.

Les associations qui accueillent des travailleuses autonomes pourraient jouer un rôle plus actif à cet égard, et ce, de trois façons :

- disposer d'une réserve de remplaçantes et remplaçants temporaires parmi leurs membres;
- agir comme service d'aiguillage vers les agences de placement spécialisées dans les industries où travaillent leurs membres;
- agir comme source d'information et de conseils d'entreprise pour les personnes qui prévoient embaucher une remplaçante ou un remplaçant (p. ex. renseignements fiscaux, droit du travail, planification de la transition).

Soutien amélioré pour la garde d'enfants

Bien que notre étude n'ait pas examiné les besoins particuliers des travailleuses autonomes en matière de garde d'enfants, cette question a été mentionnée spontanément dans de nombreuses entrevues, particulièrement en ce qui a trait au coût et à la disponibilité de services de garde de qualité.

17. Nous recommandons que des efforts supplémentaires soient déployés pour l'élaboration d'une politique nationale cohérente afin d'offrir à toutes les familles canadiennes l'accès à des services de garde d'enfants abordables et de qualité.

- Ces efforts devraient tenir compte des préoccupations particulières liées à la garde des nourrissons, à la garde après les heures d'école et à la garde d'enfants ayant des besoins spéciaux.

- Il faudrait envisager de modifier la déduction pour frais de garde d'enfants, à la fois pour appuyer un programme national de services de garde d'enfants abordables et pour instaurer des crédits d'impôt pour la garde d'enfants à l'intention des parents à faible revenu.

- Il faudrait approfondir l'examen des circonstances dans lesquelles les frais de garderie pourraient être traités comme des dépenses d'entreprise légitimes pour les parents exerçant un travail autonome.

Protection du revenu en cas de congé pour le soin d'une personne à charge

Rares sont les dispositions de la législation du travail qui protègent les salariées et salariés forcés de prendre congé pour prendre soin d'un parent handicapé ou gravement malade, ou qui prévoient un certain niveau de remplacement du revenu. Ni ces personnes ni les travailleuses et travailleurs autonomes ne peuvent souscrire ce type d'assurance dans le secteur privé. Par conséquent, plusieurs de nos participantes se sont considérablement endettées pour prendre soin d'un parent ou d'un enfant malade. Nous avons examiné l'opportunité et la faisabilité de trois différentes options stratégiques pour combler cette lacune dans la protection des gains : élargir la portée des prestations spéciales de l'AE afin d'englober les congés pour le soin d'une personne à charge, un régime exonéré d'impôt et l'assurance privée.

Élargir la portée des prestations spéciales de l'AE afin d'englober les congés pour le soin d'une personne à charge

Les décisionnaires du gouvernement fédéral ont examiné la possibilité d'offrir un soutien du revenu aux personnes qui doivent prendre soin d'un parent, d'un conjoint ou d'un enfant gravement malade. Dans le discours du Trône de 2002 (Canada 2002), on a annoncé ce qui suit : « Le gouvernement modifiera également les programmes existants pour permettre aux Canadiens de s'occuper d'un enfant, d'un parent ou d'un conjoint gravement malade ou mourant, sans mettre en péril leurs emplois ou leurs revenus. » Bien que les modalités n'en aient pas été précisées, nous croyons que le gouvernement fédéral devrait songer à ajouter aux prestations spéciales des prestations relatives à un congé pour le soin d'une personne à charge. Cela garantirait à toute la population active du Canada une plus grande protection sociale qu'un modèle privé ne pourrait le faire lorsqu'un enfant, un parent ou un conjoint devient gravement malade. Cela pourrait aussi rendre plus intéressante l'application des dispositions relatives aux prestations spéciales aux travailleuses et travailleurs autonomes du Canada qui prévoient ne jamais utiliser les prestations de maternité ou les prestations parentales, ni même en avoir besoin. Compte tenu des excédents du fonds de l'AE et des recettes supplémentaires que procureraient les cotisations limitées versées par les travailleuses et travailleurs autonomes ainsi que par d'autres personnes effectuant un travail non traditionnel pour avoir droit aux prestations spéciales, nous ne prévoyons pas que l'élargissement de la couverture à ces circonstances fera augmenter les cotisations. En outre,

selon les projections fondées sur les tendances démographiques, un nombre croissant de salariées et salariés auront des responsabilités considérables en matière de santé, de soins aux personnes âgées et de soins familiaux. La refonte des prestations spéciales de l'AE afin d'englober ces situations serait une initiative positive et proactive.

Un fort pourcentage de nos répondantes travailleuses autonomes (77 p. 100) ont indiqué qu'il serait souhaitable d'élargir la couverture de l'AE à ces circonstances. Leur principale préoccupation avait toutefois trait à la possibilité d'assurer une surveillance efficace afin de prévenir les abus ainsi qu'à la détermination de l'admissibilité aux prestations.

Nous proposons les étapes suivantes pour donner suite à nos recommandations.

- Le gouvernement fédéral devrait organiser des groupes de discussion avec des prestataires de soins familiaux à des enfants, des parents ou des conjoints gravement malades afin de déterminer leurs besoins de soutien additionnel et les mécanismes à privilégier pour offrir un soutien financier.

- Un comité de travail devrait examiner la nature du soin d'une personne à charge et fixer des critères pour déterminer l'admissibilité au soutien financier.

- Il faudrait effectuer une analyse des avantages, des inconvénients, de la faisabilité, du coût et des répercussions de l'élargissement de la portée des prestations spéciales afin d'y rajouter des prestations pour le soin d'une personne à charge.

Régime d'épargne exonéré d'impôt
Nos constatations concernant l'opportunité de cette option dans le cadre du congé pour le soin d'une personne à charge allaient dans le sens des opinions de nos répondantes concernant l'offre de cette option dans le cadre des prestations de maternité et de maladie. Les travailleuses autonomes souhaitaient pouvoir bénéficier de cette option, mais de nombreuses lacunes limiteraient l'accès des personnes à faibles revenus et de celles qui démarrent leur entreprise. Les avantages et les inconvénients perçus étaient les mêmes que ceux dont il a été question dans la section précédente concernant la couverture pour les congés de maternité, les congés parentaux et les congés de maladie.

Assurance privée
Les travailleuses autonomes étaient d'avis que les compagnies privées devraient offrir une assurance pour le soin d'une personne à charge, mais la majorité des prestataires d'assurance nous ont indiqué que cela était impossible. Non seulement les difficultés administratives étaient jugées insurmontables parce que l'assurance serait fonction de la santé d'un tiers, mais le coût des primes serait probablement hors de portée de la plupart des personnes. En outre, on estimait que cela ouvrait la voie à des abus.

Améliorer l'accès à une assurance-invalidité à long terme abordable

La plupart des femmes interviewées n'avaient pas souscrit d'assurance-invalidité à long terme. Les deux principaux obstacles étaient le coût et les critères d'admissibilité restrictifs. Parmi les autres obstacles figuraient l'ignorance des types d'assurance qu'il convenait de souscrire et le manque de temps pour trouver un régime abordable qui réponde à leurs besoins. Selon des études antérieures (p. ex. Delage 2002) et notre propre recherche, les travailleuses et travailleurs autonomes qui gagnent un faible revenu sont moins susceptibles de souscrire une assurance-invalidité privée que les autres.

Nos entrevues ont permis de dégager un certain nombre d'options pour combler ces lacunes, notamment des incitatifs fiscaux accrus, l'amélioration des produits d'assurance pour les travailleuses autonomes à leur propre compte et l'exemple des partenariats fructueux entre des associations et des prestataires d'assurance. De plus, au cours de notre recherche, nous avons cerné un certain nombre d'autres options disponibles que les travailleuses autonomes connaissent peut-être mal, comme les prestations d'invalidité du Régime de pensions du Canada et l'indemnisation des accidents du travail par les provinces.

Régime de pensions du Canada et Régime de retraite du Québec
En vertu de l'actuel Régime de pensions du Canada, les travailleuses et travailleurs autonomes cotisent au régime et peuvent en retirer des prestations s'ils sont atteints d'un handicap permanent. Les règles du RPC leur interdisent toutefois de travailler à temps partiel et ils sont exclus du régime s'ils enfreignent ces règles. Dans un rapport de Doe et Kimpson (1999), publié par Condition féminine Canada, les auteures recommandaient que le RPC soit modifié de manière à éliminer les dispositions qui pénalisent les bénéficiaires de prestations pour invalidité désireux de retourner au travail à temps partiel. Nous sommes d'accord avec cette suggestion et la jugeons particulièrement pertinente dans le cas des travailleuses autonomes qui doivent continuer de s'occuper de leur entreprise pour en assurer la viabilité.

18. Nous recommandons que le gouvernement apporte des modifications législatives au RPC, qui permettraient aux personnes handicapées de retourner au travail à temps partiel sans qu'elles fassent l'objet d'un recouvrement agressif de leur revenu, et qu'il surveille les effets de ces changements.

Indemnisation des accidents du travail
Bien que l'indemnisation des accidents du travail soit habituellement considérée comme un programme de protection du revenu des salariées et salariés blessés au travail, il existe une assurance facultative spéciale pour les TIPC et les propriétaires d'entreprise. Malheureusement, nous avons pris connaissance de cette information à la fin de l'étude et n'avons pas été en mesure d'étudier en profondeur la disponibilité de cette assurance dans l'ensemble des provinces pour les travailleuses et travailleurs à faible revenu et à domicile, pas plus que la sensibilisation et le recours à cette option chez les personnes exerçant un travail autonome. Nous croyons que cette information n'est pas très bien connue, étant donné que ni les travailleuses autonomes ni les autres intervenantes et intervenants

interviewés n'ont mentionné cette option parmi les moyens de protéger les revenus en cas d'accident du travail.

19. Nous recommandons que les commissions provinciales d'indemnisation des accidents du travail examinent les moyens à prendre afin de faire connaître la disponibilité d'une protection du revenu pour les travailleuses et travailleurs autonomes en cas d'accident du travail, et que les associations et les organismes qui offrent un soutien aux travailleuses et travailleurs autonomes les sensibilisent davantage à cette possibilité.

20. Il faudrait effectuer une étude sur les travailleuses et travailleurs autonomes à faible revenu afin de déterminer le recours à l'indemnisation des accidents du travail pour la protection des revenus en cas d'accident du travail.

Assurance privée

Certaines travailleuses autonomes qui ont participé à notre étude et d'autres personnes estimaient que les compagnies d'assurance n'avaient pas étudié assez attentivement les besoins des travailleuses et travailleurs autonomes, et n'avaient pas conçu et commercialisé des produits susceptibles de plaire aux TIPC ou aux personnes exploitant de petites entreprises comptant moins de cinq salariées ou salariés. Afin de réagir à ces perceptions et expériences, nous invitons les prestataires d'assurance à prendre les mesures qui suivent.

- Enquêter sur les besoins des propriétaires de petites entreprises, des TIPC et des travailleuses et travailleurs à domicile.

- Concevoir des produits spécialisés en fonction de ces sous-groupes.

- S'assurer que leur personnel préposé à la commercialisation et aux ventes connaît bien les produits qui s'adressent aux travailleuses et travailleurs autonomes.

- Adopter une approche proactive en travaillant avec les associations pour faire de la sensibilisation, diffuser de l'information et offrir un accès aux régimes collectifs.

Établir des liens entre les associations

Certaines travailleuses autonomes ont proposé que les associations interviennent plus activement afin d'obtenir de l'assurance collective pour leurs membres; or, un certain nombre de facteurs rendent cette perspective inintéressante pour les prestataires d'assurance. Nos entrevues avec des représentantes et représentants de l'industrie de l'assurance ont révélé qu'il leur était difficile d'offrir des régimes collectifs à des associations parce que celles-ci ne peuvent garantir des taux de participation, ayant trop peu de membres et ne disposant pas de l'infrastructure nécessaire pour prélever les primes. Il est aussi plus difficile de vérifier les gains et les conditions de travail des membres d'une association parce qu'il n'y a pas réellement d'administration centrale (c.-à-d. un service des ressources humaines).

Pour surmonter ces obstacles, nous croyons qu'il importe d'examiner plus attentivement les cas de négociations fructueuses afin qu'elles servent de modèles pour d'autres associations.

21. Un rapport devrait dresser le profil des associations qui ont réussi à négocier des régimes d'assurance-invalidité avec des prestataires d'assurance afin de documenter les difficultés et de comprendre comment il est possible de surmonter les obstacles. L'information réunie grâce à cette recherche devrait être transmise à d'autres associations et prestataires d'assurance pour favoriser la collaboration et la réussite des négociations.

22. Les associations devraient envisager de se regrouper afin de réunir un plus grand groupe de travailleuses et travailleurs dans l'optique d'une assurance collective et de collaborer en vue d'exercer des pressions pour faire modifier les politiques en faveur des travailleuses autonomes.

Réglementation des augmentations de primes et incitatifs fiscaux

Le gouvernement fédéral devrait envisager des moyens d'améliorer l'accès des travailleuses et travailleurs autonomes à l'assurance privée, particulièrement ceux qui travaillent à leur propre compte et qui ont un faible revenu. Cela pourrait supposer la réglementation de l'augmentation des primes de l'assurance privée, l'offre de subventions aux groupes à faible revenu ou l'octroi d'un crédit ou d'une déduction d'impôt pour l'assurance-invalidité.

Améliorer les possibilités de continuer, à titre privé, de payer ses dépenses d'entreprise pendant un congé ou un ralentissement des affaires

Selon nos entrevues avec des travailleuses autonomes, nous croyons qu'un régime d'épargne exonéré d'impôt n'est pas sans valeur, mais qu'il ne s'agit pas du mécanisme indiqué pour assurer un remplacement du revenu personnel. Nous croyons qu'il s'agit plutôt d'une option stratégique utile lorsqu'il s'agit d'aider les travailleuses et travailleurs autonomes à maintenir et à protéger leur entreprise en cas de baisse considérable des gains attribuable à la prestation de soins, à des raisons de santé ou à un ralentissement de l'économie.

23. Nous recommandons d'envisager la mise en oeuvre d'un plan qui permettrait aux travailleuses et travailleurs autonomes d'épargner au préalable un pourcentage fixe de leurs gains afin de les placer dans un régime exonéré d'impôt. L'argent ne pourrait servir qu'à payer les frais généraux ou les frais d'entreprise lorsque celle-ci connaît des problèmes de rentrées de fonds en raison de la naissance d'un enfant, d'une maladie ou d'une autre situation familiale, ou dans certaines circonstances exceptionnelles qui engendrent une baisse considérable des gains. Tout l'argent inutilisé serait transféré dans des REER à l'âge de 65 ans.

Étant donné la diversité des emplois autonomes (p. ex. travail à son compte par opposition à un travail pour une employeuse ou un employeur, taille de l'entreprise, personne morale ou non), il faut étudier de plus près les conditions dans lesquelles cette option devrait être offerte et se demander si elle devrait être réservée à certains sous-groupes (p. ex. petites entreprises et personnes qui travaillent à leur propre compte).

Nous reconnaissons que les personnes à faible revenu n'auraient pas les moyens de cotiser, mais elles sont aussi moins susceptibles de travailler dans des secteurs où les frais généraux sont élevés (p. ex. services de garde d'enfants, nettoyage et soutien administratif contractuel).

Cette politique encouragerait les travailleuses et travailleurs autonomes à épargner et à placer une plus grande part de leurs économies en vue de la retraite. Quant aux répercussions plus générales, les économies supplémentaires donneraient aux travailleuses et travailleurs autonomes une meilleure chance de survie en période de récession tout en réduisant les faillites et en préservant les emplois de leurs salariées et salariés.

Améliorer l'accès aux prêts d'entreprise

Au cours de notre examen des programmes et des services existants, nous avons remarqué que malgré la prolifération des services, des programmes et de l'aide financière destinés aux entreprises en démarrage, il existe moins de services pour assurer le maintien et la viabilité des petites entreprises. La hausse des faillites chez les femmes en général et chez les travailleuses autonomes a été documentée. Dans un rapport sur les faillites d'entreprise, Statistique Canada (Baldwin: 1998) a remarqué que 7 entreprises sur 10 faisaient faillite, et ce, en raison d'une mauvaise planification financière et d'une capitalisation insuffisante. Certes, il importe que le gouvernement intervienne pour stimuler la création de multiples nouvelles entreprises, mais il doit intervenir tout autant pour assurer la viabilité de ces entreprises, surtout au cours des cinq premières années, période pendant laquelle elles sont plus susceptibles d'éprouver des problèmes de trésorerie.

Nous croyons que le gouvernement devrait avoir pour rôle d'assurer la prestation des services que n'offre pas actuellement le secteur privé. Comme nous le mentionnons ci-après, le gouvernement devrait notamment assurer un meilleur accès aux microprêts d'urgence à faible taux d'intérêt pour aider à traverser les périodes où les rentrées de fonds sont inégales; élargir les programmes de prêts communautaires qui ciblent les femmes incapables d'obtenir des fonds des banques commerciales ou des coopératives de crédit; subventionner des services personnalisés de conseils commerciaux; et offrir davantage d'incitatifs fiscaux aux nouvelles entreprises (au cours des cinq premières années). Chacun de ces éléments est exposé en détail ci-après.

Rôle de l'État

24. Effectuer une évaluation des programmes de prêts communautaires pour déterminer dans quelle mesure leurs services répondent aux besoins de la population cible; repérer les régions du Canada et les sous-populations de travailleuses et travailleurs autonomes qui sont mal servies; évaluer dans quelle mesure les travailleuses autonomes sont au courant des programmes et repérer les lacunes dans les services.

25. Établir des liens plus étroits entre les programmes et les services gouvernementaux (p. ex. les Centres de services aux entreprises du Canada) et les associations de travailleuses autonomes pour veiller à ce que les associations soient en mesure de communiquer à leurs membres, à point nommé, l'information au sujet des programmes subventionnés par l'État.

26. Mettre en oeuvre un programme élargi de prêts progressifs pour les nouvelles immigrantes et les nouveaux immigrants et d'autres personnes pour qui il est particulièrement difficile

d'obtenir un financement traditionnel afin d'offrir de petits prêts remboursables pour le démarrage d'une nouvelle entreprise.

Rôle du secteur bancaire

Environ la moitié des femmes interviewées qui se sont adressées à une banque pour contracter un prêt ont dit avoir eu de la difficulté à obtenir de l'argent ou une marge de crédit. Bien que de nombreuses femmes se croient victimes de discrimination en raison de leur sexe, des recherches antérieures laissent entendre que les décisions relatives aux prêts sont fondées surtout sur des facteurs liés aux entreprises. Les travailleuses autonomes sont en situation de désavantage par rapport aux travailleurs autonomes parce qu'elles sont susceptibles de travailler dans le secteur des services, d'exploiter leur entreprise à domicile, d'avoir un moindre chiffre d'affaires et de travailler à leur propre compte. Il s'agit là de facteurs moins favorables du point de vue des prêteurs traditionnels.

27. Afin de régler ces problèmes, nous recommandons que le secteur bancaire prenne les mesures qui suivent.

    - L'Association canadienne des paiements devrait procéder à un examen des politiques des banques nationales qui fixent les critères pour les décisions en matière de prêt et envisager des mesures correctrices qui élimineraient les obstacles à cause desquels un nombre disproportionné de prêts sont refusés dans le secteur tertiaire.

    - Il faudrait accroître la transparence des critères de prêt et des processus décisionnels des banques.

    - Il faudrait améliorer les relations entre les travailleuses autonomes et les représentantes et représentants des banques, et instaurer un climat de confiance.

    - Il faudrait cerner les comportements des prêteurs et les autres facteurs qui contribuent à nourrir chez les femmes la perception qu'elles sont traitées différemment des hommes. Cette question pourrait être abordée au moyen de sondages ou de groupes de discussion.

Améliorer l'accès à la formation et au mentorat

Nous avons constaté que l'accès à la formation coûte cher aux travailleuses autonomes en raison des droits exigés et des pertes de revenu dues au manque à gagner occasionné par l'absence. Le perfectionnement permanent des compétences est un volet nécessaire et décisif de nombreux emplois aujourd'hui, et il devrait être plus facilement et rapidement accessible dans le secteur du travail autonome.

28. Les travailleuses et travailleurs autonomes qui veulent perfectionner leurs compétences devraient avoir accès à des subventions gouvernementales (financées conjointement par les gouvernements fédéral et provinciaux). Ces subventions devraient cibler les personnes qui ont le moins de ressources financières pour s'inscrire à des cours (p. ex. celles dont le revenu est faible ou dont l'entreprise a été fondée il y a moins de trois ans).

29. Les banques et les associations qui offrent des programmes de mentorat devraient réévaluer leurs critères d'admissibilité afin de garantir un accès égal aux personnes à faible revenu.

Améliorer l'accès à l'information

Les programmes et services gouvernementaux, les programmes de formation et les produits offerts par les associations, les banques et les prestataires d'assurance sont nécessaires mais ils ne suffisent pas à répondre aux besoins des travailleuses autonomes. Dans un premier temps, il faut sensibiliser les travailleuses autonomes à l'existence de ces services et programmes. Dans notre étude, 86 p. 100 des travailleuses autonomes ont indiqué que la plupart avaient une connaissance quelque peu ou tout à fait insuffisante des régimes d'assurance privés. Bien que nous n'ayons pas posé de questions précises sur leur connaissance des programmes et services publics, plusieurs répondantes ont mentionné, au cours de nos entrevues de la phase 1, le besoin d'information sur les subventions et les programmes gouvernementaux. Afin de combler cette lacune dans les connaissances, nous formulons les recommandations qui suivent.

30. Il faudrait afficher, sur les sites Web des banques commerciales et des coopératives de crédit, ainsi que des associations professionnelles, des renseignements sur les sources de remplacement en matière de financement.

31. Les banques devraient veiller à tenir leurs gestionnaires de prêts ainsi que leurs conseillères et conseillers financiers au courant des programmes et services gouvernementaux et des programmes de prêts afin qu'ils puissent aiguiller les personnes comme il se doit vers d'autres sources s'ils sont incapables de leur offrir l'aide financière demandée.

32. Il faudrait parrainer et organiser des activités pour faciliter le transfert du savoir entre les divers prestataires de services aux travailleuses autonomes, notamment les institutions financières, les prestataires d'assurance, les associations et le gouvernement.

33. Le gouvernement devrait envisager, par les moyens qui suivent, l'expansion des services offerts par l'entremise de l'Agence de promotion économique du Canada Atlantique, de Women and Rural Economic Development et d'autres organismes de la sorte.

    - Diffuser de l'information au sujet des divers types d'assurance dont peuvent se prévaloir les travailleuses et travailleurs autonomes, tant à des fins de sécurité du revenu personnel que pour leur entreprise.

    - Fournir à la clientèle une liste de prestataires d'assurance de sa région qui offrent de l'assurance individuelle pour divers produits.

    - Intégrer un moteur de recherche à leur site Web, qui permettrait aux travailleuses et travailleurs autonomes de présenter des demandes d'assurance précises. Les catégories de recherche pourraient comprendre le type d'assurance, le type d'industrie et l'éventail des coûts.

- Offrir des services d'orientation pour montrer aux travailleuses et travailleurs autonomes comment planifier une interruption des activités de leur entreprise dans le cadre de leur plan d'entreprise, et les encourager à le faire.

Conclusion

Les travailleuses autonomes sont partie intégrante de l'économie canadienne. Non seulement elles fournissent des services et des produits et produisent des recettes fiscales, mais elles créent des emplois. Bien que nos recommandations aient été formulées dans l'optique des intérêts et des besoins des travailleuses autonomes, nous croyons que la mise en oeuvre de ces recommandations profitera aussi aux travailleurs autonomes.

Nous espérons que nos constatations et nos suggestions susciteront des communications plus fréquentes entre les divers organismes (tant privés que publics) qui offrent des services aux travailleuses autonomes, et qu'elles donneront lieu à un débat sérieux entre les décisionnaires concernant une éventuelle administration distincte des prestations spéciales de l'assurance-emploi et l'élargissement de ces types de protection sociale à l'ensemble de la population active du Canada. Nous prions le Groupe de travail du Premier ministre sur les femmes entrepreneures ainsi que les ministères et comités compétents d'étudier ce rapport et de tenir compte de ces recommandations.

ANNEXE A : PROTOCOLE D'ENTREVUE DE LA PHASE 1 TRAVAILLEUSES AUTONOMES PROFESSIONNELLES OU PROPRIÉTAIRES D'ENTREPRISE

Bonjour, je m'appelle_____. Je vous téléphone de la part du Centre for Families, Work and Well-being de l'Université de Guelph. J'aimerais débuter en vous présentant les objectifs et les phases de ce projet. Notre étude nationale examine les défis que doivent relever les travailleuses autonomes, surtout en ce qui a trait à la protection de leur revenu et à l'obtention de l'accès aux prestations en cas de maladie, d'invalidité ou de maternité. Un des objectifs est de formuler des solutions en matière de politiques qui serviront à combler les lacunes concernant la protection salariale qui existent entre le personnel rémunéré et non rémunéré. Nous en sommes à la première phase de cette étude, phase dans laquelle nous interviewons des travailleuses autonomes partout au pays. Dans la deuxième phase de l'étude, nous interviewerons diverses parties intéressées, notamment des représentantes et représentants du gouvernement, des membres du personnel de banques et de compagnies d'assurance. Condition féminine Canada a subventionné cette recherche qui est effectuée par deux professeures de l'Université de Guelph. Le comité d'éthique de l'Université de Guelph a approuvé cette recherche. L'entretien devrait durer au plus 45 minutes. À tout moment, vous pouvez passer à une autre question ou mettre un terme à l'entretien. Avec votre permission, je vais enregistrer l'entretien. Ce n'est que pour m'assurer d'avoir bien pris en note tous les éléments de notre conversation. À la fin de l'étude, les rubans serviront à d'autres enregistrements. Tout ce que vous direz au cours de l'entretien demeurera confidentiel et anonyme. Nous inclurons certains passages des entretiens dans le rapport final, mais il sera impossible d'identifier l'auteure de la citation.

Me donnez-vous la permission de poursuivre l'entretien? ___ Oui ___ Non

Avez-vous des questions avant de poursuivre l'entretien? ___ Oui ___ Non

Première section

L'entretien comporte cinq grandes sections. Nous désirons entamer notre entretien par des questions sur votre entreprise ou bureau.

1) De quel type d'entreprise ou de bureau êtes-vous propriétaire ou dirigeante?

2) Êtes-vous la seule propriétaire ou avez-vous un ou plusieurs partenaires?
___ Seule propriétaire ___ Avec un ou des partenaires

3) En quelle année avez-vous ouvert votre bureau/démarré votre entreprise?

4a) Vos activités commerciales ou professionnelles se sont-elles déroulées sans interruption depuis la fondation de votre bureau ou entreprise? ___ Oui ___ Non

4b) (*Sinon*) Quelle était la raison de l'interruption de vos activités commerciales?

5) Avez-vous du personnel? ___ Oui ___ Non. (*Si oui*) Combien d'employées et employés?
Nbre d'employées et employés contractuels

6) Travaillez-vous principalement pour une entreprise ou un organisme? ___ Oui ___ Non

7) Votre entreprise ou bureau est-il constitué en personne morale? ___ Oui (*Aller à 7a, 7b*)
___ Non (*Aller à 7c*)

7a) Quel avantage y a-t-il à être constitué en personne morale?

7b) Quels défis avez-vous eu à relever afin d'arriver à constituer votre bureau ou entreprise en personne morale? (*Aller à 8*)

7c) Avez-vous déjà pensé à constituer votre bureau ou entreprise en personne morale? ___ Oui (*Aller à 7d*) ___ Non (*Aller à 8*)

7d) Pourquoi n'avez-vous pas achevé la démarche?

8) Combien d'heures par semaine travaillez-vous dans votre bureau ou entreprise?

9) Vos activités professionnelles ou commerciales se déroulent-elles à l'extérieur de votre domicile? ___ Oui ___ Non ___ Partialement

10) Le bureau ou l'entreprise est-il votre principale source de revenu? ___ Oui ___ Non

11) Avez-vous un autre travail rémunéré? ___ Oui ___ Non (*Sinon, aller à 16)*

12) Ce travail vous donne-t-il droit à de l'assurance-emploi? ___ Oui ___ Non

13) De quel type de travail s'agit-il?

14) Pourquoi avez-vous un autre travail rémunéré? *(Pause)* Y a-t-il d'autres raisons?
___ Augmenter mon revenu
___ Avoir accès à des prestations
___ J'aime travailler
___ Autre

15) Vous consacrez en moyenne combien d'heures par semaine à votre autre emploi?

16) Votre état matrimonial :
___ Célibataire (*Aller à la deuxième section*)
___ Divorcée/séparée/veuve (*Aller à la deuxième section*)
___ Mariée/conjointe de fait

17) Votre conjoint est-il aussi travailleur autonome? ___ Oui ___ Non (*Sinon, aller à 19*)

18) Votre conjoint est-il attaché au même bureau ou à la même entreprise que vous? ___ Oui ___ Non (*Aller à la deuxième section*)

19) Votre conjoint a-t-il un emploi rémunéré? ___ Oui ___ Non

Deuxième section

Dans la seconde partie de l'entretien, nous vous poserons des questions sur votre accès aux prestations et assurances.

Êtes-vous assurée pour…(*voir la liste ci-dessous*)

Police	**Couverture?**		
Assurance-responsabilité professionnelle	___ Non Pourquoi? (*Voir la liste*) ___ Trop cher ___ Pas nécessaire ___ N'y ai pas pensé ___ Difficulté d'accès/ incapable d'en trouver ___ Autre	___ Ne sais pas	___ Oui Coût annuel_____ Cette couverture fait-elle partie d'une police plus globale? ___ Oui ___ Non
(*Omettre cette question si le bureau ou l'entreprise n'est pas au domicile*) Assurance habitation avec protection pour bureau à domicile	___ Non Pourquoi? (*Voir la liste*) ___ Trop cher ___ Pas nécessaire ___ N'y ai pas pensé ___ Difficulté d'accès/ incapable d'en trouver ___ Autre	___ Ne sais pas	___ Oui Cela couvre quoi? Coût annuel_____ Cette couverture fait-elle partie d'une police plus globale? ___ Oui ___ Non
Autre assurance commerciale	___ Non Pourquoi? (*Voir la liste*) ___ Trop cher ___ Pas nécessaire ___ N'y ai pas pensé ___ Difficulté d'accès/ incapable d'en trouver ___ Autre	___ Ne sais pas	___ Oui Cela couvre quoi? Coût annuel_____ Cette couverture fait-elle partie d'une police plus globale? ___ Oui ___ Non
Assurance-invalidité ___ à court terme (moins d'un an) ___ à long terme (plus d'un an)	___ Non Pourquoi? (*Voir la liste*) ___ Trop cher ___ Pas nécessaire ___ N'y ai pas pensé ___ Difficulté d'accès/ incapable d'en trouver ___ Autre	___ Ne sais pas	___ Oui Type de couverture ___ Police du partenaire ___ Police collective ___ Police individuelle ___ Autre Coût annuel_____ Cette couverture fait-elle partie d'une police plus globale? ___ Oui ___ Non

Assurance médicale complémentaire	___ Non Pourquoi? (*Voir la liste*) ___ Trop cher ___ Pas nécessaire ___ N'y ai pas pensé ___ Difficulté d'accès/ incapable d'en trouver ___ Autre	___ Ne sais pas	___ Oui Type de couverture ___ Police du partenaire ___ Police individuelle ___ Police collective ___ Autre Coût annuel _____ Couverture ___ Familiale ___ Individuelle Cette couverture fait-elle partie d'une police plus globale? ___ Oui ___ Non
Assurance-vie	___ Non Pourquoi? (*Voir la liste*) ___ Trop cher ___ Pas nécessaire ___ N'y ai pas pensé ___ Difficulté d'accès/ incapable d'en trouver ___ Autre	___ Ne sais pas	___ Oui Type de couverture ___ Police du partenaire ___ Police individuelle ___ Police collective ___ Par hypothèque ___ Autre Coût annuel_____ Cette couverture fait-elle partie d'une police plus globale? ___ Oui ___ Non

20a) (S*i oui à l'une ou l'autre des protections*) Avez-vous eu des difficultés à obtenir l'une ou l'autre des couvertures mentionnées? ___ Oui ___ Non

20b) (*Si oui*) Quels types de difficultés avez-vous éprouvées?

21) Avez-vous un autre type d'assurance qui pourrait vous soutenir si vous étiez incapable de travailler et qui n'a pas été mentionné? ___ Oui, le type _____ ___ Non

22a) (*Si la participante a du personnel*) Offrez-vous à vos employées et employés les prestations suivantes?
___ Invalidité à long terme
___ Invalidité à court terme
___ Assurance-maladie complémentaire
___ Régime de retraite
___ Congé parental
___ Assurance-vie

22b) (S*i aucune*) Percevez-vous des obstacles à l'obtention d'une couverture pour votre personnel? ___ Oui ___ Non

22c) (*Si oui*) lesquels?

22d) (*Si oui à l'une ou l'autre*) Avez-vous eu des difficultés à obtenir un couverture pour vos employées et employés? ___ Oui ___ Non

22e) (*Si oui*) Quel type?

22f) (*Si oui à l'une ou l'autre*) Avez-vous vérifié si vous pouviez être couverte par la même police d'assurance que vos employées et employés? ___ Oui ___ Non ___ Ne sais pas

23) Comme nous l'avons mentionné au début de l'entretien, la seconde phase de l'étude consistera à identifier et à interviewer les responsables de ce type de services aux professionnels et aux entreprises, tels que les compagnies d'assurances, afin de proposer des solutions et élaborer des politiques permettant aux travailleuses autonomes d'avoir plus de protection et de meilleures prestations. Voulez-vous nous indiquer le nom de votre compagnie d'assurance pour que nous l'ajoutions aux noms des compagnies qui feront l'objet du deuxième volet de notre recherche? ___ Oui ___ Non _____Le nom

Troisième section

Nous entamons maintenant la troisième partie de l'entretien. Je vais vous poser des questions sur votre expérience personnelle quand vient le temps de prendre des congés et sur les défis à relever, et je vous demanderai vos suggestions pour les travailleuses autonomes. Je vais tout d'abord vous interroger au sujet du congé parental.

24) Avez-vous des enfants? ___ Oui ___ Non (*Sinon aller à 50*)

25) Nombre d'enfants ___

26) Âge des enfants _____

27) Quand vous avez donné naissance à votre enfant le plus jeune ou que vous l'avez adopté, étiez-vous : ___ Travailleuse autonome ___ Employée ___ Les deux ___ Sans emploi ___ Autre

28) *(Si vous travailliez)* Avez-vous pris un congé? ___ Oui ___ Non
Nombre de semaines de congé à temps plein : ___
Nombre de semaines à temps partiel : ___

29) Avez-vous reçu de l'assurance-emploi pour un congé de maternité ou un congé parental? ___ Oui ___ Non ___ Ne sais pas

30) *(Si employée)* Avez-vous reçu des prestations de maternité complémentaires de votre employeur? ___ Oui ___ Non

31) Quand vous avez donné naissance à votre autre enfant ou que vous l'avez adopté, étiez-vous :
___ Travailleuse autonome ___ Employée ___ Les deux ___ Sans emploi ___ Autre

32) *(Si vous travailliez)* Avez-vous pris un congé? ___ Oui ___ Non
Nombre de semaines de congé à temps plein : ___
Nombre de semaines à temps partiel : ___

33) Avez-vous reçu de l'assurance-emploi pour un congé de maternité ou un congé parental?
___ Oui ___ Non ___ Ne sais pas

34) *(Si employée)* Avez-vous reçu des prestations de maternité complémentaires de votre employeur? ___ Oui ___ Non

35) Quand vous avez donné naissance à votre troisième enfant ou que vous l'avez adopté, étiez-vous :
___ Travailleuse autonome ___ Employée ___ Les deux ___ Sans emploi ___ Autre

36) *(Si vous travailliez)* Avez-vous pris un congé? ___ Oui ___ Non
Nombre de semaines de congé à temps plein : ___
Nombre de semaines à temps partiel : ___

37) Avez-vous reçu de l'assurance-emploi pour un congé de maternité ou un congé parental?
___ Oui ___ Non ___ Ne sais pas

38) *(Si employée)* Avez-vous reçu des prestations de maternité complémentaires de votre employeur? ___ Oui ___ Non

39) (*Si elle a eu des enfants lorsque travailleuse autonome)* Après la naissance ou l'adoption de l'un ou l'autre de vos enfants, votre conjoint s'est-t-il absenté ou aurait-il pu s'absenter du travail pour un certain temps? ___ Oui ___ Non

40) (*Si elle a eu des enfants lorsque travailleuse autonome*) Si vous étiez travailleuse autonome au moment de la naissance d'un de vos enfants, quel type de difficultés d'affaires ou professionnelles avez-vous eues lorsque vous avez pris des congés de maternité? *(Approfondir l'effet sur les affaires, la charge de travail, le coût de remplacement, la charge de travail des employées et employés, les salaires, la signature de chèques...)*

41) Avez-vous eu ou non de la facilité à joindre les deux bouts lors de vos congés de maternité? (*Voir la liste*)
___ Très facile
___ Un peu facile
___ Ni facile, ni difficile
___ Un peu difficile
___ Très difficile
___ Ne sais pas

42) De quelle façon avez-vous récupéré les pertes financières lors de votre congé de maternité? (*Voir la liste*)
___ Avez-vous fait un prélèvement sur vos placements?
___ Vous êtes-vous soutenue avec vos économies personnelles?
___ Avez-vous retiré un salaire de votre entreprise?
___ Avez-vous fait un autre type de travail rémunéré?
___ Avez-vous bénéficié d'une assurance-emploi d'un autre travail rémunéré?
___ Vous êtes-vous appuyée sur le salaire du conjoint?
___ Avez-vous utilisé des cartes de crédit davantage que de coutume?
___ Avez-vous fait un emprunt à la banque ou utilisé une marge de crédit?
___ Avez-vous réhypothéqué la maison?
___ Avez-vous emprunté de l'argent à la famille ou à des amies ou amis?
___ Avez-vous réduit vos dépenses?
___ Avez-vous fait appel aux services sociaux?
___ Autre

43) Qu'avez-vous fait lors de votre absence pour que le travail se poursuive? Avez-vous…
___ Engagé une remplaçante ou un remplaçant?
___ Délégué votre travail à une ou un partenaire?
___ Achevé les travaux en cours pour des clients?
___ Assuré les services à temps partiel?
___ Autre

44) Si vous aviez pu recevoir une prestation parentale (max. de 413 $ par semaine), auriez-vous pris un congé plus long? ___ Oui ___ Non ___ Ne sais pas

45) (*Si oui*) Combien de temps auriez vous aimé prendre?

46) Lors de votre retour au travail, qu'avez-vous choisi comme service de garde pour votre plus jeune enfant?

47) Combien vous a coûté la garde d'enfants l'année dernière?

48) Avez-vous bénéficié d'une déduction pour frais de garde d'enfant? ___ Oui ___ Non ___ Ne sais pas

49) La déduction pour frais de garde d'enfant couvre-t-elle tous les frais de garde? ___ Oui ___ Non ___ Ne sais pas

50) Seriez-vous intéressée à obtenir l'accès aux prestations de maternité et aux prestations parentales? (*Voir la liste*)
___ Très intéressée
___ Modérément intéressée
___ Pas très intéressée
___ Pas du tout intéressée

51) À quel point croyez-vous qu'il est important que les prestations de maternité et parentales soient accessibles aux travailleuses et travailleurs autonomes?
___ Très important
___ Modérément important
___ Pas très important
___ Pas important du tout

Maintenant je vais vous poser quelques questions sur le congé de maladie et les congés liés à la famille.

52) Depuis que vous avez entamé un travail autonome, vous êtes vous absentée durant plus de deux semaines pour l'une ou l'autre des raisons suivantes : ___ Oui ___ Non *(Sinon, aller à 58)*
___ Maladie personnelle?
___ Maladie d'un enfant?
___ Maladie d'un conjoint?
___ Maladie d'un autre membre de la famille?
___ Responsabilité pour le soin d'un parent âgé?
___ La mort d'un être cher?
___ Autre?

53) Quel a été la plus longue absence de votre travail pour l'une ou l'autre de ces raisons?

54) Quel type de difficultés d'affaires ou professionnelles avez-vous éprouvées au cours de cette absence? *(Vérifiez les effets sur les affaires, la charge de travail, les coûts de remplacement, la charge de travail des employées et employés, etc.)*

55) Avez-vous eu ou non de la facilité à joindre les deux bouts lors de vos congés? (*Voir la liste*)
___ Très facile
___ Un peu facile
___ Ni facile, ni difficile
___ Un peu difficile
___ Très difficile
___ Ne sais pas

56) De quelle façon avez-vous récupéré les pertes financières lors de ce type de congé? (*Voir la liste*)
___ Avez-vous fait un prélèvement sur vos placements?
___ Vous êtes-vous soutenue avec vos économies personnelles?
___ Avez-vous retiré un salaire de votre entreprise?
___ Avez-vous fait un autre type de travail rémunéré?
___ Avez-vous bénéficié d'une assurance-emploi d'un autre travail rémunéré?
___ Vous êtes-vous appuyée sur le salaire du conjoint?
___ Avez-vous utilisé des cartes de crédit davantage que de coutume?
___ Avez-vous fait un emprunt à la banque ou utilisé une marge de crédit?

___ Avez-vous réhypothéqué la maison?
___ Avez-vous emprunté de l'argent à la famille ou à des amies ou amis?
___ Avez-vous réduit vos dépenses?
___ Avez-vous fait appel aux services sociaux?
___ Autre

57) Qu'avez-vous fait lors de votre absence pour que le travail se poursuive? (*Voir la liste*) Avez-vous…
___ Engagé une remplaçante ou un remplaçant?
___ Délégué votre travail à une ou un partenaire?
___ Achevé les travaux en cours pour des clients?
___ Assuré les services à temps partiel?
___ Autre

58) Avez-vous déjà eu besoin, sans pouvoir le faire, de prendre un congé prolongé pour des questions de santé ou pour répondre aux besoins de membres de votre famille?
___ Oui ___ Non

59) *(Si oui)* Qu'est-ce qui vous empêchait de pendre le temps nécessaire?

60) Le régime d'assurance-emploi permet de prendre 15 semaines de congé de maladie si un employé est blessé ou trop malade pour travailler. À quel point seriez-vous intéressée à avoir accès à ce type de prestation?
___ Très intéressée
___ Modérément intéressée
___ Pas très intéressée
___ Pas du tout intéressée

61) À quel point est-il important, selon vous, que les prestations de maladie offertes dans le cadre du régime fédéral d'assurance-emploi soient accessibles à l'ensemble des travailleuses et travailleurs autonomes?
___ Très important
___ Modérément important
___ Pas très important
___ Pas important du tout

62) Le régime d'assurance-emploi est obligatoire pour tout employé. Cette prestation devrait-elle être accessible à titre volontaire ou obligatoire aux travailleurs autonomes?
___ Volontaire
___ Obligatoire (*Aller à 64*)
___ Ne sais pas (*Aller à 64*)

63) Le nombre de participants à un programme à participation volontaire étant plus faible, le coût risque d'être plus élevé. Le sachant, croyez-vous que la participation au programme devrait être volontaire? ___ Oui ___ Non ___ Tout dépend

64) Avez-vous d'autres suggestions qui permettraient aux travailleuses autonomes d'avoir un meilleur accès aux prestations (p. ex. maladie, maternité…)? ___ Oui ___ Non

Quatrième section

Dans la quatrième partie de l'entretien, je vais vous poser des questions sur votre sécurité du revenu.

65) Avez-vous déjà contracté un prêt pour financer votre bureau ou entreprise?
___ Oui ___ Non

66) (*Si oui*) Avez-vous eu de la difficulté à avoir accès au crédit pour votre entreprise?
___ Oui ___ Non (*Si oui, demander des exemples*)

67) Avez-vous acheté une maison pendant que vous étiez travailleuse autonome?
___ Oui ___ Non (*Sinon, aller à 69)*

68a) Croyez-vous que votre statut de travailleuse autonome a eu un impact sur votre capacité de contracter une hypothèque? ___ Oui ___ Non ___ Ne s'applique pas

68b) (*Si oui*) de quelle manière?

69) Comme travailleuse autonome, avez-vous traversé une période où vous aviez l'impression que votre bureau ou entreprise était en péril? ___ Oui ___ Non (*Sinon, aller à 71*)

70) À quel type de ressources financières avez-vous fait appel pour vous aider? (*Voir la liste*) Avez-vous…
___ Avez-vous fait un prélèvement sur vos placements?
___ Vous êtes-vous soutenue avec vos économies personnelles?
___ Avez-vous retiré un salaire de votre entreprise?
___ Avez-vous fait un autre type de travail rémunéré?
___ Avez-vous bénéficié d'une assurance-emploi d'un autre travail rémunéré?
___ Vous êtes-vous appuyée sur le salaire du conjoint?
___ Avez-vous utilisé des cartes de crédit davantage que de coutume?
___ Avez-vous fait un emprunt à la banque ou utilisé une marge de crédit?
___ Avez-vous réhypothéqué la maison?
___ Avez-vous emprunté de l'argent à la famille ou à des amies ou amis?
___ Avez-vous réduit vos dépenses?
___ Avez-vous fait appel aux services sociaux?
___ Autre

71) Pouvez-vous décrire les ressources financières que vous avez en ce moment pour protéger votre revenu en cas d'absence imprévue ou de difficultés financières?
___ REER
___ Épargne personnelle
___ Salaire du conjoint
___ Marge de crédit/prêt
___ Assurance
___ Statut de constitution en personne morale
___ Héritage
___ Autre

72) Quelle sera votre source de revenu à la retraite? (*Voir la liste*)
___ REER
___ Investissements
___ Vente de l'entreprise ou du bureau
___ Héritage
___ Pension d'un employeur (indiquer la source)
___ Pension du conjoint
___ Régime de pensions du Canada
___ Autre

73) À quel point êtes-vous inquiète d'avoir un revenu suffisant à la retraite?
___ Très inquiète
___ Un peu inquiète
___ Pas du tout inquiète

Cinquième section

Dans cette dernière partie de l'entretien, je vais vous poser des questions sur votre appartenance à des organismes qui offrent des services aux travailleuses autonomes.

74a) Appartenez-vous à des réseaux d'affaires, à des organismes ou à des associations professionnelles? ___ Oui ___ Non

74b) (*si oui*) lesquels?

75) Ont-ils été utiles de l'une ou l'autre des façons suivantes?
___ Assurance collective (*indiquer le nom*)
___ Information sur la constitution de votre entreprise en personne morale
___ Conseils pour la gestion des affaires
___ Réseautage
___ Possibilités de perfectionnement professionnel
___ Autre

76a) Lors du démarrage de votre bureau ou de votre entreprise, avez-vous obtenu d'une coopérative de crédit, d'une banque, d'une compagnie d'assurance ou d'une agence gouvernementale, de l'information ou des conseils qui vous auraient été utiles?
___ Oui ___ Non

76b) (*Si oui*) préciser l'information et sa source.

77) Quel type d'information ou de services avez-vous été incapable d'obtenir mais qui vous auraient aidée dans votre démarche? ___ Aucune

78) Avez-vous eu accès à l'assurance-emploi lors du démarrage de votre propre bureau ou entreprise? ___ Oui ___ Non

79a) À titre de travailleuse autonome, y a-t-il d'autres services ou prestations, qui n'ont pas été abordés au cours de cet entretien, que vous ne recevez pas mais qui vous seraient utiles et que vous aimeriez obtenir? ___ Oui ___ Non

79b) (*Si oui*) préciser

J'ai quelques dernières questions à des fins statistiques. Je voudrais vous rappeler que vos réponses sont confidentielles.

80) Dans quelle province demeurez-vous?

81) En quelle année êtes-vous née?

82) Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous ayez atteint?
___ Secondaire non terminé
___ Secondaire terminé
___ Collégial non terminé
___ Collégial (CEGEP)
___ Université non terminée
___ Université (baccalauréat, certificat)
___ Études supérieures ou professionnelles
___ Études postuniversitaires

83a) Êtes-vous née au Canada? ___ Oui (*aller à 84*) ___ Non

83b) Dans quel pays êtes-vous née?

83c) En quelle année êtes-vous arrivée au Canada?

84) Êtes-vous Autochtone, c'est-à-dire Amérindienne, Métisse ou Inuite? ___ Oui ___ Non

85) Au cours de la dernière année financière, votre revenu brut personnel avant impôt et déductions était de :
___ Moins de 10 000 $
___ 10 001 $ – 20 000 $
___ 20 001 $ – 30 000 $
___ 30 001 $ – 40 000 $
___ 40 001 $ – 50 000 $
___ 50 001 $ – 60 000 $
___ 60 001 $ – 70 000 $
___ 70 001 $ – 80 000 $
___ 80 001 $ – 90 000 $
___ 90 001 $ et plus

86) Après les déductions et l'impôt, quel était votre revenu (net)?
___ Moins de 10 000 $
___ 10 001 $ – 20 000 $
___ 20 001 $ – 30 000 $
___ 30 001 $ – 40 000 $
___ 40 001 $ – 50 000 $
___ 50 001 $ – 60 000 $
___ 60 001 $ – 70 000 $
___ 70 001 $ – 80 000 $
___ 80 001 $ – 90 000 $
___ 90 001 $ et plus

87) Au cours de l'année 2000, quel était le revenu familial avant impôt et déductions? Votre revenu familial inclut le revenu des membres de la famille qui vivent avec vous.
___ Moins de 10 000 $
___ 10 001 $ – 20 000 $
___ 20 001 $ – 30 000 $
___ 30 001 $ – 40 000 $
___ 40 001 $ – 50 000 $
___ 50 001 $ – 60 000 $
___ 60 001 $ – 70 000 $
___ 70 001 $ – 80 000 $
___ 80 001 $ – 90 000 $
___ 90 001 $ et plus

88) Comment avez-vous été informée de l'existence de cette étude?

89) Connaissez-vous d'autres travailleuses autonomes qui seraient intéressées à participer à cette étude? ___ Oui ___ Non

90) Pourriez-vous me donner les noms et coordonnées de ces personnes?

91a) Vous vient-il à l'esprit des questions qui auraient pu ou dû vous être posées mais qui n'ont pas fait l'objet de cette interview? ___ Oui ___ Non

91b) (*Si oui*) demander des exemples.

92) Avez-vous quelque chose à ajouter avant la fin de cet entretien? ___ Oui ___ Non (*Si oui, élaborer*)

93) Merci beaucoup pour votre participation à cette étude. Nous vous sommes très reconnaissantes de nous avoir consacré ce temps. Nous pensons avoir les résultats de la recherche à l'automne 2002. Les résultats seront affichés sur le site Web du Centre (cfww@uoguelph). Voulez-vous être avisée lorsque le rapport sera prêt? ___ Oui ___ Non

ANNEXE B : PROTOCOLE D'ENTREVUE DE LA PHASE 2
TRAVAILLEUSES AUTONOMES

Bonjour, mon nom est_____ et j'appelle de la part du Centre for Families, Work and Well-being de l'Université de Guelph. Je vous remercie d'avoir accepté de participer à l'entrevue d'aujourd'hui. Avant que nous débutions, je vais vous donner quelques renseignements sur l'étude en cours et répondre aux questions que vous pourriez avoir.

Avez-vous pris connaissance de la fiche d'information que je vous ai fait parvenir? ___ Oui ___ Non (*Si la réponse est non, suggérer de la rappeler 5 minutes plus tard pour qu'elle puisse lire cette fiche d'information.*)

Cette recherche est effectuée par des chercheuses de l'Université de Guelph et subventionnée par Condition féminine Canada. Elle a aussi été approuvée par le comité d'éthique de l'université. Avec votre permission, je vais enregistrer notre conversation afin de pouvoir vérifier l'exactitude de mes notes. Tout ce qui sera dit au cours de cette conversation sera confidentiel et anonyme. Le rapport final comportera des statistiques sommaires. Certains éléments provenant des entrevues sont susceptibles d'être inclus dans le rapport final, mais aucune information pouvant permettre l'identification des répondants ne sera utilisée. Vous êtes libre de ne pas répondre aux questions auxquelles vous ne voulez pas répondre. Vous pouvez mettre un terme à cette entrevue n'importe quand.

Me donnez-vous la permission de poursuivre cet entretien? ___ Oui ___ Non

Avez-vous des questions avant de débuter l'entretien? ___ Oui ___ Non

Première Section

1) Quel genre de travail faites-vous ou quel type d'entreprise possédez-vous?

2) Êtes-vous travailleuse autonome? ___ Oui ___ Non

3) Payez-vous personnellement des cotisations d'assurance-emploi dans votre travail actuel? ___ Oui ___ Non (*Si oui, sonder pour s'assurer qu'elle a compris la question et sonder les raisons. Expliquer que nous voulons interviewer des travailleuses autonomes qui n'ont pas actuellement droit aux prestations de l'assurance-emploi. Remercier la personne pour son temps et mettre un terme à l'entrevue.*)

4) En quelle année avez-vous démarré votre entreprise?

5) Avez-vous du personnel? ___ Oui ___ Non (*Si oui*) Combien d'employées et employés avez-vous?

6) Votre entreprise est-elle constituée en personne morale? ___ Oui ___ Non

7) Travaillez-vous principalement à domicile? ___ Oui ___ Non

Avant de poursuivre, je voudrais souligner que votre rôle en tant que participante à cette étude consiste à parler au nom des travailleuses autonomes en général, plutôt que de commenter les éléments qui répondraient le mieux à vos besoins particuliers. Dans certains cas, il sera peut-être trop difficile de présenter vos observations de façon générale sur ce qui, à votre avis, serait dans l'intérêt de toutes les travailleuses autonomes. Je vais donc vous demander de commenter en vous inspirant de ce que vous savez sur les travailleuses autonomes dans le même type d'entreprise que la vôtre.

8) Dans la première série d'entrevues préliminaires, nous avons demandé aux femmes de commenter les défis qu'elles ont eu à relever lorsqu'elles ont dû quitter leur entreprise pour prendre un congé de maladie ou de maternité. Je vais nommer les quatre défis les plus fréquemment mentionnés et vous demander lequel des quatre est le plus important. Les quatre plus grands défis sont :

- la perte de revenu;
- trouver une remplaçante ou un remplaçant;
- la perte de clients;
- la difficulté à maintenir le contact / la perte de visibilité sur le marché.

Quel est le défi le plus important que les travailleuses autonomes professionnelles doivent relever lorsqu'elles doivent prendre congé de leur entreprise pour cause de maladie ou de maternité?

9) Ensuite, je vais vous énumérer une liste de prestations et je vais vous demander d'indiquer laquelle, selon vous, est la plus importante pour une travailleuse autonome. Ces prestations comprennent les prestations de maternité ou les prestations parentales, les prestations à court terme en cas de maladie, les prestations à long terme en cas de maladie et d'invalidité et les prestations lorsqu'un membre de la famille est très malade. Parmi les prestations suivantes, laquelle considérez-vous comme étant la plus importante pour une travailleuse autonome? (*Écrire 1 à côté de celle mentionnée par la personne.*)

Laquelle choisiriez-vous en deuxième lieu? (*Écrire 2*)

Laquelle choisiriez-vous en troisième lieu? (*Écrire 3*)

___ prestations parentales ou de maternité
___ prestations à court terme pour maladie personnelle, blessure ou chirurgie (de 2 à 15 semaines)
___ prestations à long terme pour maladie personnelle ou blessure (plus de 15 semaines)
___ prestations liées à la famille
___ autres prestations qui n'ont pas été mentionnées et auxquelles vous croyez que les travailleuses autonomes devraient avoir accès (*spécifier*)

Dans la prochaine section de l'entrevue, je vais vous demander vos commentaires sur différentes options stratégiques qui pourraient être utilisées pour fournir ce type de prestations. Le premier type d'option que j'aimerais que vous commentiez concerne le régime d'assurance parentale du Québec (loi 140), qui était décrit dans le résumé.

10) À quel point importe-t-il que ce type de régime soit mis sur pied pour les travailleuses autonomes? Diriez-vous que c'est…

1	2	3	4
Très important	Important	Plus ou moins important	Pas du tout important

11) Quels types de préoccupations avez-vous en regard de ce régime, le cas échéant?

La prochaine question concerne seulement les personnes qui ont répondu 1, 2 ou 3 à la question précédente.

12) Parmi les prestations suivantes, quelles sont celles dont vous aimeriez qu'elles fassent partie d'un tel régime? Croyez-vous qu'on devrait inclure des prestations de maternité ainsi que les prestations parentales? *(lire la liste et cocher les cases appropriées)*

___ Prestations de maternité
___ Prestations parentales — couvre les parents (mères et pères) biologiques ou adoptifs
___ Prestations de maladie à court terme — couvre les personnes malades ou blessées pour une période qui varie de 2 à 15 semaines
___ Prestations d'invalidité de longue durée — couvre les personnes incapables de travailler à cause d'un accident ou d'une maladie
___ Prestations liées à la famille — couvre les personnes qui sont incapables de travailler à cause d'une maladie grave d'un des membres de leur famille
___ Toutes autres prestations que je n'aurais pas mentionnées? (*veuillez préciser*)

OU

___ Aucune (autrement dit, je ne crois pas qu'il devrait y avoir un programme régi par un gouvernement pour les travailleuses et travailleurs autonomes)

13) Pouvez-vous commenter la raison pour laquelle vous croyez que les régimes devraient offrir plus de prestations que ce qui est actuellement proposé? ___ Oui (*décrire*) ___ Non

14) Selon le régime actuel, si une employée ou un employé a droit à l'assurance-emploi, il ou elle recevra 55 p. cent de leur revenu, jusqu'à un maximum de 413 $ par semaine, grâce à ce régime d'assurance-emploi. Si on créait un régime pour les travailleuses et travailleurs autonomes, croyez-vous que les prestations devraient être calculées de la même façon que pour les employées et employés? ___ Oui ___ Non *(si non)* Décrivez les raisons qui vous portent à croire que la situation devrait être différente pour les travailleuses et travailleurs autonomes?

15) En ce qui a trait aux travailleuses autonomes dans votre branche d'activité, comment qualifieriez-vous le montant accordé pour le remplacement de revenu (c.-à-d. 55 p. cent du revenu, jusqu'à un maximum de 413 $ par semaine) pour continuer à faire vivre une entreprise durant l'absence de la travailleuse autonome? Diriez-vous que c'est…

1	2	3	4
Très suffisant	Suffisant	Plus ou moins suffisant	Très insuffisant

16) La cotisation des employés au régime d'assurance-emploi est de 2 p. cent de leur revenu, alors que celle des employeurs s'élève à 3 p. cent du revenu par employée ou employé, jusqu'à un maximum de 850 $ par année. Dans des situations bien particulières, des travailleuses ou travailleurs autonomes peuvent avoir accès à l'assurance-emploi. Toutefois, ces personnes devraient avoir payé à la fois les cotisations de l'employeur et de l'employé, ce qui totalise environ 5 p. cent de leur revenu net personnel.

Si un régime d'assurance-emploi était mis sur pied pour les travailleuses autonomes, croyez-vous qu'elles devraient payer seulement :

___ la part de l'employé (environ 2 %)
___ la part de l'employeur (environ 3 %)
___ la part de l'employé et de l'employeur (environ 5 %)
___ Avez-vous une autre suggestion?_____

17) Dans quelle mesure serait-il faisable pour la plupart des professionnelles travailleuses autonomes de cotiser environ 4 % ou 5 % de leur revenu net pour participer au régime d'assurance du gouvernement? Diriez-vous…

1	2	3	4
Très faisable	Peut-être faisable	Pas vraiment faisable	Tout à fait infaisable

(Si la réponse est 1 ou 2, sauter la question suivante.)

18) Dans quelle mesure serait-il faisable pour la plupart des professionnelles travailleuses autonomes de cotiser de 2 % à 3 % de leur revenu net pour participer au régime d'assurance gouvernemental? Diriez-vous…

1	2	3	4
Très faisable	Peut-être faisable	Pas vraiment faisable	Tout à fait infaisable

19) Si un régime gouvernemental était créé pour offrir l'accès aux prestations parentales et de maternité aux travailleuses autonomes, à quel point serait-il souhaitable pour elles d'avoir le choix de travailler à temps partiel et de gagner un certain revenu pendant leur absence? Diriez-vous…

1	2	3	4
Très souhaitable	Souhaitable	Pas vraiment souhaitable	Pas du tout souhaitable

(*Si la réponse est 3 ou 4, demander pourquoi.*)

20) Dans le cadre de l'actuel régime fédéral d'assurance-emploi, les employées peuvent travailler à temps partiel tout en touchant des prestations parentales. Cependant, elles peuvent seulement retirer un maximum de 100 $ par semaine avant la réduction de leurs prestations.

En Ontario, les médecins, selon d'autres modalités que l'assurance-emploi, peuvent gagner jusqu'à 1 000 $ par semaine pendant un congé de maternité avant la réduction de leurs prestations. Cela leur permet de gagner l'argent pour couvrir les dépenses de l'entreprise et de continuer d'exercer en diminuant leur charge de travail.

Dans le cas des travailleuses autonomes, croyez-vous que les mêmes critères que les critères utilisés pour les salariés devraient s'appliquer, c'est-à-dire, 100 $ par semaine, ou croyez-vous que le maximum alloué devrait être différent?
___ le même
___ différent. Que suggérez-vous comme revenu net maximum que les travailleuses autonomes pourraient gagner avant la réduction de leurs prestations?

21a) Si une travailleuse autonome répond aux critères pour les prestations de maternité, elle peut recevoir 18 semaines de prestation de maternité, plus 32 semaines de prestations parentales, ce qui équivaut à environ une année de prestations.

Selon la perspective de l'entreprise, à quel point est-il possible pour une professionnelle travailleuse autonome de prendre 12 mois de congé de son entreprise?

1	2	3	4
Très faisable	Peut-être faisable	Pas vraiment faisable	Tout à fait infaisable

21b) Croyez-vous que la période de couverture devrait être différente?
___ Oui ___ Non

21c) Si oui, que proposez-vous comme durée qui serait davantage appropriée?

22)Au lieu de d'étaler les versements sur un an, serait-il préférable de raccourcir la période de la couverture à moins d'un an et de recevoir ainsi des prestations plus élevées? ___ Oui ___ Non ___ Ne sait pas

23a) En vertu du régime d'assurance-emploi actuel, l'admissibilité pour l'assurance-emploi est fondée sur le nombre d'heures travaillées. En vertu d'un règlement spécial, l'admissibilité pour les fermiers et les pêcheurs est fondée sur un niveau de rémunération mimimum plutôt que sur le nombre d'heures travaillées. Selon vous, lequel des critères suivants est le plus approprié pour les travailleuses autonomes?

Ou…
___ un nombre minimum d'heures travaillées dans l'entreprise pendant les 52 semaines précédentes OU
___ un montant minimum du revenu net des 52 semaines précédentes OU
___ autres (*préciser*) : _____

23b) Quelles sont les raisons qui motivent votre choix?

24) Si l'admissibilité pour l'assurance-emploi était fondée sur un niveau de rémunération minimum sur une certaine période, serait-il souhaitable d'avoir une formule d'échelle mobile pour que le niveau de rémunération minimum requis pour être admissible soit plus bas pour les travailleuses et travailleurs autonomes à faible revenu? Diriez-vous…

1	2	3	4
Très souhaitable	Souhaitable	Pas vraiment souhaitable	Pas du tout souhaitable

25a) La participation au régime actuel d'assurance-emploi est obligatoire pour tous les employés. Tous les employés doivent donc cotiser au régime. Croyez-vous qu'il serait préférable pour les travailleuses et travailleurs autonomes d'avoir un régime obligatoire ou à participation volontaire?
___ À participation volontaire
___ Obligatoire
___ Ne sait pas

25b) Pouquoi pensez-vous que le régime devrait être…?

(Si la réponse est « participation volontaire »*, allez à Q26; sinon, allez à Q27.)*

26) Le nombre de personnes cotisant au régime de façon volontaire étant plus petit, le coût du régime risque d'être plus élevé. Le sachant, croyez-vous que le régime devrait être à participation volontaire?
___ Oui
___ Non
___ Cela dépend

27) Je vais maintenant vous énumérer quelques défis mentionnés lors de la première série d'entrevues concernant la mise en place et l'administration d'un régime gouvernemental réglementé pour les travailleuses autonomes, qui couvre les prestations parentales, les prestations de maternité et les prestations de maladie. Je vais vous demander si certains éléments sont une source de préoccupation pour vous et, dans un deuxième temps, je vais vous demander de classer les préoccupations que vous avez indiquées. *(Se reporter à la question 1 de la fiche d'information.)*

___ Oui ___ Non Le coût des cotisations personnelles serait trop élevé (1)
___ Oui ___ Non Ne veut pas la participation du gouvernement (2)
___ Oui ___ Non Difficulté dans l'administration du régime (3)
___ Oui ___ Non Sceptique quant à la gestion du régime d'assurance-emploi actuel (4)
___ Oui ___ Non Les prestations reçues ne seront pas assez élevées pour couvrir les coûts de l'entreprise (5)
___ Oui ___ Non Peur que la demande de prestations comporte trop de paperasserie (6)
___ Oui ___ Non Après les déductions aux fins de l'impôt, le revenu net est trop faible pour servir de base de calcul des prestations (7)

28) Avez-vous d'autres préoccupations qui n'ont pas été mentionnées?

29) Parmi les préoccupations mentionnées à la question précédente *(Répéter seulement les éléments auxquels la personne a répondu oui)*, quel élément vous préoccupe
___ le plus (*indiquer le numéro*)
___ le deuxième en importance
___ le troisième en importance

Deuxième section

Dans cette section, je vous demanderai vos commentaires sur une autre option qui pourrait permettre aux travailleuses et travailleurs autonomes d'obtenir une couverture pour différents types de congés en souscrivant une assurance privée.

30) Je vais d'abord vous demander à quel point vous trouvez que les travailleuses autonomes reçoivent de l'information pertinente concernant les régimes d'assurance pour l'interruption des activités d'entreprise due aux maladies personnelles ou aux accidents.

1	2	3	4
Très pertinente	pertinente	Plus ou moins pertinente	Sans aucune pertinence

31) Croyez-vous que les professionnelles travailleuses autonomes savent qu'elles peuvent réclamer les cotisations versées pour l'assurance-maladie à titre de déduction fiscale?
___ Oui
___ Non

32) Croyez-vous que les travailleuses autonomes seraient plus enclines à souscrire une assurance-invalidité si elles pouvaient déduire les primes de leur impôt sur le revenu?
___ Oui
___ Non

33) Concernant ce qui pourrait être souhaitable pour les travailleuses et travailleurs autonomes, quels types de prestations, le cas échéant, devraient offrir les régimes d'assurance privés? (*Voir la liste*)
___ Prestations de maternité (couvre seulement les mères)
___ Prestations parentales (couvre les mères et pères adoptifs et biologiques)
___ Prestations de maladie à court terme (couvre les personnes malades ou blessées pour une période qui varie entre 2 et 15 semaines)
___ Prestations d'invalidité à long terme (couvre à long terme les personnes incapables de travailler à cause d'un accident ou d'une maladie)
___ Prestations parentales (couvre les personnes incapables de travailler à cause d'une maladie grave d'un des membres de la famille)
___ Autres prestations dont il n'a pas été fait mention, soit OU
___ Aucune des prestations mentionnées

34) Avez-vous des commentaires concernant les raisons qui vous ont motivée à choisir ou non certaines prestations pour un régime d'assurance privé?
___ Oui (*Si oui, décrire*)
___ Non

35) Dans quelle mesure serait-il souhaitable pour les travailleuses autonomes de pouvoir inclure un ensemble de prestations dans un régime d'assurance privé, d'effectuer des paiements mensuels et d'être admissibles à des prestations qui couvrent plus d'un type de congé de l'entreprise?

1	2	3	4
Très souhaitable	Souhaitable	Pas vraiment souhaitable	Pas du tout souhaitable

(Si la réponse est 3 ou 4) Indiquer pourquoi ce ne serait pas souhaitable :

36) Bien que la période de temps écoulée avant de toucher les prestations dépende du type de régime choisi, les personnes qui réclament peuvent typiquement s'attendre à patienter au moins 17 semaines après avoir présenté leur réclamation avant de recevoir les prestations d'invalidité à long terme.

En supposant une période d'attente de 17 semaines, dans quelle mesure les professionnelles travailleuses autonomes peuvent-elles payer à la fois leurs frais d'entreprise et leurs dépenses personnelles pendant ces délais de carence?

1	2	3	4
Très faisable	Peut-être faisable	Pas vraiment faisable	Tout à fait infaisable

37) Bien que le taux des primes varie d'une personne à l'autre, selon la situation et les besoins, le coût habituel de l'assurance-invalidité varie entre 83 $ et 125 $ par mois.

Dans quelle mesure les professionnelles travailleuses autonomes peuvent-elles payer environ 100 $ par mois pour l'assurance-invalidité?

1	2	3	4
Très faisable	Peut-être faisable	Pas vraiment faisable	Tout à fait infaisable

38) Dans quelle mesure serait-il possible pour vous de payer environ 100 $ par mois pour souscrire une assurance-invalidité?

1	2	3	4
Très faisable	Peut-être faisable	Pas vraiment faisable	Tout à fait infaisable

39) D'après nos entrevues préliminaires, les compagnies d'assurance devaient surmonter de nombreux obstacles pour offrir et gérer de l'assurance-maladie à court terme et à long terme ainsi que de l'assurance-invalidité. Je vais vous demander si certains éléments vous préoccupent et, dans un deuxième temps, je vais vous demander de classer les préoccupations que vous avez indiquées. (*Voir la liste*) (*Se reporter à la question 2 de la fiche d'information*)

___ Oui ___ Non Le coût à débourser pour ces assurances est trop élevé (1)
___ Oui ___ Non Manque de confiance envers les compagnies d'assurance (2)
___ Oui ___ Non Les ensembles de prestations actuels ne répondent pas à mes besoins (3)
___ Oui ___ Non Mauvaise expérience antérieure avec les compagnies d'assurance (4)
___ Oui ___ Non Les prestations reçues ne couvrent pas les dépenses de l'entreprise (5)
___ Oui ___ Non Préoccupations concernant les critères d'admissibilité (6)
___ Oui ___ Non La période d'attente avant de recevoir les prestations est trop longue (7)

40) Avez-vous d'autres préoccupations qui n'ont pas été mentionnées?

41) Parmi les préoccupations mentionnées à la question précédente *(Répéter seulement les éléments auxquels la personne a répondu oui)*, quel élément vous préoccupe le plus?
___ (*indiquer le numéro*)
___ le second?
___ le troisième?

Troisième section

Dans la prochaine section de l'entrevue, je vous demanderai votre opinion concernant un régime qui permettrait aux travailleuses autonomes de cotiser à un régime d'épargne (semblable au REER) pour compenser le revenu perdu lors de différents congés.

Dans ce genre de plan, les travailleuses et travailleurs autonomes pourraient cotiser à un régime d'épargne qui serait un abri fiscal (semblable au REER) et cela leur permettrait de retirer des fonds en cas de congés variés. Les montants retirés ne seraient pas imposables à condition qu'ils soient remis dans le plan à l'intérieur d'une période de 10 à 15 ans. Cela se compare au Programme d'accès à la propriété.

42a) Selon vous, à quel point est-il important de mettre sur pied ce genre de plan pour les travailleuses autonomes?Diriez-vous…

1	2	3	4
Très important	Important	Plus ou moins important	Pas important du tout

42b) Concernant ce qui pourrait être souhaitable pour les travailleuses et travailleurs autonomes, quels types de prestations, le cas échéant, devraient être offertes par un régime de ce genre? Veuillez cocher toutes les réponses appropriées.

___ Prestations de maternité
___ Prestations parentales
___ Prestations de maladie à court terme
___ Prestations d'invalidité à long terme
___ Autres prestations OU
___ Aucune des prestations mentionnées

43) Avez-vous des commentaires concernant les raisons qui vous ont motivée à choisir ou non certains prestations pour un régime d'assurance privé?

___ Oui (*Décrire*)
___ Non

44) La liste suivante décrit certaines préoccupations soulevées par l'administration des prestations dans un régime de ce genre. Je vais vous demander si chacun des éléments suivants correspond à l'une de vos préoccupations et je vais vous demander de classer les éléments que vous aurez mentionnés. (*Voir la liste*) (*Se reporter à la question 4 de la fiche d'information*)

___ Oui ___ Non Les travailleuses et travailleurs autonomes appartenant à des catégories à faible revenu peuvent ne pas avoir l'argent nécessaire pour cotiser (1)
___ Oui ___ Non L'argent retiré diminue les épargnes pour la retraite (2)
___ Oui ___ Non Préoccupations au sujet de l'administration du régime (3)
___ Oui ___ Non Crainte que la demande de prestations n'engendre trop de paperasserie (4)

45) Avez-vous d'autres préoccupations qui n'ont pas été mentionnées à la question précédente?

46) Parmi les préoccupations mentionnées à la question précédente *(Répéter les éléments choisis)*, quel élément vous préoccupe le plus?
___ (*Indiquer le numéro*)
___ le deuxième
___ le troisième

Maintenant que vous avez pu réfléchir aux différentes options stratégiques, je vais vous demander quel est l'ordre de vos préférences pour chacun des modèles dans l'optique de ce que vous considérez le plus souhaitable pour les travailleuses et travailleurs autonomes (*se reporter à la question 4 de la fiche d'information*)

47) Dans le cas des prestations parentales ou de maternité, classez les régimes suivants de 1 à 6, 1 étant l'option privilégiée pour les travailleuses et travailleurs autonomes :
___ Régime obligatoire réglementé par l'État
___ Régime à participation volontaire réglementé par l'État
___ Régime privé d'assurance
___ REER
___ Pas de régime/*statu quo*
___ Autre (décrire)

48) Dans le cas des prestations de maladie à court terme, c'est-à-dire une couverture qui varie de 2 à 15 semaines, classez les régimes suivants de 1 à 6, 1 étant l'option privilégiée pour les travailleuses et travailleurs autonomes :
___ Régime obligatoire réglementé par le gouvernement
___ Régime à participation volontaire réglementé par le gouvernement
___ Régime privé d'assurance
___ REER
___ Pas de régime/*statu quo*
___ Autre (décrire)

49) Dans le cas des prestations d'invalidité, c'est-à-dire une couverture de plus de 15 semaines, classez les régimes suivants de 1 à 6, 1 étant l'option privilégiée pour les travailleurs et travailleuses autonomes :
___ Régime obligatoire réglementé par le gouvernement
___ Régime à participation volontaire réglementé par le gouvernement
___ Régime privé d'assurance
___ REER
___ Pas de régime/*statu quo*
___ Autre (décrire)

50) Dans le cas des prestations liées à la famille, classez les régimes suivants de 1 à 6, 1 étant l'option privilégiée pour les travailleurs et travailleuses autonomes :
___ Régime obligatoire réglementé par le gouvernement
___ Régime à participation volontaire réglementé par le gouvernement
___ Régime privé d'assurance
___ REER
___ Pas de régime/*statu quo*
___ Autre (décrire)

Quatrième section

Dans la dernière section de l'entrevue, je vais vous poser des questions qui vont permettre de décrire notre échantillon. Je tiens à vous rappeler que vos réponses sont confidentielles.

51) Dans quelle province demeurez-vous?

52) En quelle année êtes-vous née?

53) Quel est votre état civil?
___ célibataire/jamais mariée
___ divorcée/séparée/veuve
___ mariée/conjointe de fait

54) Avez-vous des enfants? ___ Oui ___ Non

55) (*Si oui*) quel âge ont-ils?

56) Quel est le niveau de scolarité le plus élevé que vous ayez atteint?
___ Secondaire non terminé
___ Secondaire terminé
___ Collégial non terminé
___ Collégial (CEGEP)
___ Université non terminée
___ Université (baccalauréat, certificat…)
___ Études supérieures ou professionnelles
___ Études postuniversitaires

57) Êtes-vous née au Canada? ___ Oui ___ Non
(*Sinon*) Où êtes-vous née?_____

58) En quelle année êtes-vous arrivée au Canada?

59) Êtes-vous Autochtone, c'est-à-dire Amérindienne, Métisse ou Inuite? ___ Oui ___ Non

60) Un des buts de l'étude consiste à rejoindre des femmes appartenant à des minorités visibles. Faites-vous partie de cette catégorie? ___ Oui ___ Non

61) Au cours de la dernière année financière, votre revenu brut personnel avant l'impôt et les déductions était de :
___ Moins de 10 000 $
___ 10 001 $ – 20 000 $
___ 20 001 $ – 30 000 $
___ 30 001 $ – 40 000 $
___ 40 001 $ – 50 000 $
___ 50 001 $ – 60 000 $
___ 60 001 $ – 70 000 $
___ 70 001 $ – 80 000 $
___ 80 001 $ – 90 000 $
___ 90 001 $ et plus

62) Après déductions et impôt, quel était votre revenu (net)?
___ Moins de 10 000 $
___ 10 001 $ – 20 000 $
___ 20 001 $ – 30 000 $
___ 30 001 $ – 40 000 $
___ 40 001 $ – 50 000 $
___ 50 001 $ – 60 000 $
___ 60 001 $ – 70 000 $
___ 70 001 $ – 80 000 $
___ 80 001 $ – 90 000 $
___ 90 001 $ et plus

63) Au cours de l'année 2001, quel était le revenu familial avant impôt et déductions? Votre revenu familial inclut le revenu des membres de la famille qui vivent avec vous.
___ Moins de 10 000 $
___ 10 001 $ – 20 000 $
___ 20 001 $ – 30 000 $
___ 30 001 $ – 40 000 $
___ 40 001 $ – 50 000 $
___ 50 001 $ – 60 000 $
___ 60 001 $ – 70 000 $
___ 70 001 $ – 80 000 $
___ 80 001 $ – 90 000 $
___ 90 001 $ et plus

64) Avant de terminer l'entretien, aimeriez-vous ajouter d'autres points au sujet des enjeux auxquels font face les travailleuses autonomes ou vous vient-il à l'esprit des questions qui auraient pu ou dû être demandé au cours de cet entretien?

Merci beaucoup de votre participation. Nous prévoyons obtenir les résultats de cette phase en mai 2002. La deuxième ronde d'entrevues devrait avoir lieu en juin 2002. Nous communiquerons donc de nouveau avec vous bientôt afin de prendre rendez-vous pour la seconde entrevue.

ANNEXE C : SONDAGE POUR LA PHASE 3
TRAVAILLEUSES AUTONOMES

Récemment, nous vous avons envoyé un résumé des avantages et des inconvénients perçus pour chaque option stratégique qui pourrait assurer une sécurité de revenu supplémentaire aux travailleuses autonomes en ce qui concerne les congés de maladie et les congés liés à la famille. Nous vous avons fait parvenir cette information pour que vous puissiez répondre à ce questionnaire en tenant compte des points de vue des autres personnes en cause. Dans ce questionnaire, nous vous demandons de nous indiquer à quel point vous êtes d'accord ou non avec différentes affirmations. Nous vous demandons aussi de préciser dans quelles conditions vous seriez en faveur d'une option stratégique particulière. Ce questionnaire compte environ 25 questions. Nous vous remercions beaucoup pour le temps que vous avez accordé à cette recherche.

Nous vous rappelons que cette recherche est réalisée par l'Université de Guelph. Elle est subventionnée par Condition féminine Canada. Tous les renseignements communiqués au cours de cette enquête demeureront anonymes. Les réponses seront résumées sans possibilité d'identification. Les questionnaires remplis seront imprimés et gardés sous scellé à l'Université de Guelph. Toutefois, nous tenons à vous préciser que vous n'êtes pas tenue de répondre à toutes les questions qui vont suivre.

Instructions pour remplir le questionnaire :

Par courriel :
1) Imprimez une copie du questionnaire pour faciliter la lecture.
2) Appuyez sur le bouton « reply » pour nous retourner le questionnaire (il se peut que la présentation du questionnaire change; fiez-vous à la copie papier).
3) Indiquez d'un X vos réponses.
4) Appuyez sur « Send ».

Par télécopieur :
1) Imprimez une copie du questionnaire.
2) Indiquez d'un X vos réponses.
3) Télécopiez le questionnaire à Mona Abbondanza, au (514) 987-7953.

Si vous êtes d'accord pour participer, veuillez inscrire un X ci dessous.

___ Je consens à participer à cette étude.

Prière de télécopier ou de retourner avant le 25 septembre.
Si vous avez des questions, vous pouvez vous adresser à Jennifer Rooney, au (519) 824-4120 X6763 ou jrooney@uoguelph.ca

Partie A : Gouvernement fédéral / Modèle public

Attitudes générales envers l'élargissement des prestations de maternité et de maladie.
Veuillez vous reporter aux fiches A, B et C.

À l'heure actuelle, les employés doivent cotiser environ 2 % de leur salaire au régime d'assurance-emploi et les employeurs environ 3 % du salaire des employés, jusqu'à un maximum de 39 000 $.

Nous sommes dans l'incapacité de vous fournir une estimation de ce qu'il en coûterait aux travailleuses et travailleurs autonomes pour participer à un régime réglementé par l'État. Cela s'explique en partie par le fait que les cotisations seront fondées sur un nombre de facteurs qui restent encore à déterminer. Bien que nous comprenions que la question du coût soit une considération importante, nous vous demandons de bien vouloir répondre de votre mieux aux questions suivantes sans disposer de ces renseignements.

Veuillez indiquer au moyen d'un X votre degré d'accord ou de désaccord avec les questions suivantes.

1) Le gouvernement fédéral devrait élargir les prestations parentales et de maternité aux travailleurs autonomes.
___ Fortement en désaccord
___ En désaccord
___ Pas d'opinion
___ Un peu en accord
___ En accord
___ Fortement en accord

2) Le gouvernement fédéral devrait élargir les prestations de maladie à court terme (de 2 à 15 semaines) aux travailleuses et travailleurs autonomes.
___ Fortement en désaccord
___ En désaccord
___ Pas d'opinion
___ Un peu en accord
___ En accord
___ Fortement en accord

Régime gouvernemental à participation volontaire ou obligatoire
Veuillez vous reporter à la fiche D.

Le régime actuel d'assurance-emploi est fondé sur des cotisations obligatoires des employés. Autrement dit, tous les employés doivent cotiser au régime. La province de Québec a récemment adopté une loi qui prolongerait les prestations de maternité et parentales aux travailleuses et travailleurs autonomes. Ce régime sera fondé sur des cotisations obligatoires.

D'après nos premières entrevues avec différents intervenants, il appert qu'un régime fédéral d'assurance à participation volontaire, pour les travailleuses et travailleurs autonomes, ne soit PAS une option viable pour le gouvernement fédéral.

Veuillez répondre aux questions suivantes.

3) Je serais en faveur d'élargir les prestations d'assurance-emploi (p. ex. de maternité, parentales, de maladie à court terme) aux travailleuses et travailleurs autonomes, même si le régime est obligatoire.
___ Fortement en désaccord
___ En désaccord
___ Pas d'opinion
___ Un peu en accord
___ En accord
___ Fortement en accord

Si votre réponse est « En accord » ou « Fortement en accord », allez à la question 6. Sinon, veuillez répondre à la question suivante.

4) Quels aspects du régime actuel d'assurance-emploi devraient être modifiés afin que vous soyez en accord avec un régime obligatoire qui prolongerait les prestations spéciales (c.-à-d. des prestations de maternité et de maladie) aux travailleuses et aux travailleurs autonomes?

5) Si vous êtes contre l'idée d'un régime obligatoire qui élargirait les prestations aux travailleurs autonomes, même en apportant des changements au régime d'assurance-emploi, inscrivez un X.

Modifications au régime d'assurance-emploi
6) Dans quelle mesure les modifications suivantes influeraient sur votre opinion quant à l'élargissement des prestations spéciales (p. ex. maternité, parentales et maladie) aux personnes qui travaillent à leur compte? Veuillez indiquer votre réponse par un X.

a) Élargissement de la couverture pour comprendre d'autres types de soins à la famille (p. ex. soins à un parent, un enfant ou un conjoint gravement malade)
___ Je serais moins en faveur
___ Je ne changerais pas d'opinion
___ Je serais plus en faveur

b) Élargissement des prestations de maladie à une couverture de plus de 15 semaines (c.-à-d. invalidité à long terme)
___ Je serais moins en faveur
___ Je ne changerais pas d'opinion
___ Je serais plus en faveur

c) Augmentation du montant des prestations payables pour les faire passer de 55 p. 100 du revenu assurable à 70 à 75 p. 100 du revenu assurable, jusqu'à un maximum de 750 $ par semaine
___ Je serais moins en faveur
___ Je ne changerais pas d'opinion
___ Je serais plus en faveur

d) Possibilité de prendre un congé de maternité/parental plus court à un taux de prestations plus élevé
___ Je serais moins en faveur
___ Je ne changerais pas d'opinion
___ Je serais plus en faveur

e) Possibilité pour les femmes de toucher un certain montant de gains tout en touchant des prestations de maternité avant que les prestations soient réduites
___ Je serais moins en faveur
___ Je ne changerais pas d'opinion
___ Je serais plus en faveur

f) Augmentation du maximum de gains admissibles tout en touchant des prestations parentales pour les personnes travaillant à leur compte (autrement dit, le montant des gains admissibles avant la récupération des prestations parentales serait augmenté pour les personnes travaillant à leur compte)
___ Je serais moins en faveur
___ Je ne changerais pas d'opinion
___ Je serais plus en faveur

Élargissement des autres prestations offertes par l'entremise de l'assurance-emploi
En plus des prestations de maternité et de maladie, les employés peuvent aussi avoir accès aux prestations d'assurance-emploi en cas de perte d'emploi. Ils peuvent également avoir accès aux programmes de formation mis en place par le régime d'assurance-emploi. Encore une fois, en répondant aux questions, veuillez vous rappeler que si les prestations d'assurance- emploi sont élargies aux travailleuses et travailleurs autonomes, ces derniers seront tenus de cotiser au régime au régime.

7) Le gouvernement fédéral devrait élargir les prestations d'assurance-emploi pour la perte d'emploi aux travailleuses et travailleurs autonomes qui traversent des périodes où les rentrées de fonds sont faibles ou nulles.
___ Fortement en désaccord
___ En désaccord
___ Pas d'opinion
___ Un peu en accord
___ En accord
___ Fortement en accord

8) Le gouvernement fédéral devrait permettre aux travailleuses et travailleurs autonomes d'avoir accès aux programmes de formation mis en place par le régime de l'assurance-emploi.
___ Fortement en désaccord
___ En désaccord
___ Pas d'opinion
___ Un peu en accord
___ En accord
___ Fortement en accord

9. Le gouvernement fédéral devrait élargir le régime d'assurance-emploi pour couvrir la perte de revenu dans le cas des travailleuses et travailleurs autonomes saisonniers qui traversent des périodes où ils sont sans travail ou pendant lesquelles ils travaillent très peu.
___ Fortement en désaccord
___ En désaccord
___ Pas d'opinion
___ Un peu en accord
___ En accord
___ Fortement en accord

Partie B : Le régime du Québec pour l'élargissement des prestations parentales et de maternité à tous les travailleuses et travailleurs autonomes

Veuillez vous reporter à la fiche E.

10) Le gouvernement fédéral devrait adopter le régime du Québec pour prolonger les prestations de maternité et parentales aux travailleuses et travailleurs autonomes.
___ Fortement en désaccord
___ En désaccord
___ Pas d'opinion
___ Un peu en accord
___ En accord
___ Fortement en accord

Partie C : Modèle d'épargne exonéré d'impôt

Veuillez vous reporter aux feuillets F et G.

11) Le gouvernement devrait créer un régime d'épargne exonéré d'impôt pour les travailleuses et travailleurs autonomes. Cela leur permettrait de retirer de l'argent d'un compte épargne enregistré en cas d'interruption de leurs activités commerciales pour des raisons familiales ou de santé. L'argent retiré serait exonéré d'impôt dans la mesure où il serait utilisé pour ces raisons. À terme, l'argent devrait être remis dans le régime d'épargne sur une période de 10 à 15 ans. Les épargnes pourraient être transférées à un REER à la retraite.
___ Fortement en désaccord
___ En désaccord

___ Pas d'opinion
___ Un peu en accord
___ En accord
___ Fortement en accord

12) Quelles conditions et quelles circonstances influeraient sur votre opinion du modèle d'épargne exonéré d'impôt?

a) Si un régime gouvernemental n'était pas accessible aux travailleuses et travailleurs autonomes.
___ Je serais moins en faveur
___ Je ne changerais pas d'opinion
___ Je serais plus en faveur

b) Un montant maximum pourrait être retiré chaque année, avant d'être imposé.
___ Je serais moins en faveur
___ Je ne changerais pas d'opinion
___ Je serais plus en faveur

c) Le régime d'épargne serait dans un fonds distinct du fond d'épargne-retraite.
___ Je serais moins en faveur
___ Je ne changerais pas d'opinion
___ Je serais plus en faveur

Partie D : Modèle d'assurance privée

Veuillez vous reporter aux fiches H et I.

13) Les compagnies d'assurance privées devraient offrir des régimes qui versent des prestations aux travailleuses et travailleurs autonomes dans le cas de perte de revenu en raison de la naissance ou de l'adoption d'un enfant.
___ Fortement en désaccord
___ En désaccord
___ Pas d'opinion
___ Un peu en accord
___ En accord
___ Fortement en accord

14) Les compagnies d'assurance privées devraient offrir aux travailleuses et travailleurs autonomes des prestations en cas de perte de revenu pour congé lié à la famille (p. ex. maladie d'un membre de la famille immédiate).
___ Fortement en désaccord
___ En désaccord
___ Pas d'opinion
___ Un peu en accord
___ En accord
___ Fortement en accord

15) Le gouvernement devrait permettre aux travailleuses et travailleurs autonomes de déduire du revenu les primes d'assurance-invalidité payées aux prestataires d'assurance privés.
___ Fortement en désaccord
___ En désaccord
___ Pas d'opinion
___ Un peu en accord
___ En accord
___ Fortement en accord

16) Le gouvernement fédéral ou provincial devrait s'assurer que toutes les travailleuses et tous les travailleurs autonomes ont accès à l'assurance-invalidité.
___ Fortement en désaccord
___ En désaccord
___ Pas d'opinion
___ Un peu en accord
___ En accord
___ Fortement en accord

17) Le gouvernement fédéral ou provincial devrait jouer un rôle dans la réglementation des hausses de primes d'assurance-maladie et invalidité.
___ Fortement en désaccord
___ En désaccord
___ Pas d'opinion
___ Un peu en accord
___ En accord
___ Fortement en accord

Partie F : Préférences générales

Maintenant que vous avez eu l'occasion d'examiner diverses options stratégiques bien définies, nous aimerions que vous placiez en ordre de préférence les options qui permettent aux travailleuses et travailleurs autonomes d'obtenir un revenu de remplacement. Certaines options sont absentes car, en se basant sur les premières entrevues avec les divers intervenants, elles se révèlent irréalisables.

18) En ce qui concerne les prestations parentales ou de maternité, veuillez placer en ordre de préférence les options suivantes, de 1 à 3 (1 étant la plus souhaitable et 3 étant la moins souhaitable).
___ Régime fédéral obligatoire
___ Régime exonéré d'impôt (REER)
___ Pas de régime/*Statu quo*

19) En ce qui concerne les prestations de maladie à court terme, veuillez placer en ordre de préférence les options suivantes, de 1 à 3 (1 étant la plus souhaitable et 4 étant la moins souhaitable).
___ Régime fédéral obligatoire
___ Régime exonéré d'impôt (REER)
___ Assurance privée

20) En ce qui concerne les prestations d'invalidité, veuillez placer en ordre de préférence les options suivantes, de 1 à 3 (1 étant la plus souhaitable et 4 étant la moins souhaitable).
___ Régime fédéral obligatoire
___ Régime exonéré d'impôt (REER)
___ Assurance privée

21) En ce qui concerne les congés liés à la famille, veuillez placer en ordre de préférence les options suivantes, de 1 à 4 (1 étant la plus souhaitable et 5 étant la moins souhaitable).
___ Régime fédéral obligatoire
___ Régime exonéré d'impôt (REER)
___ Assurance privée
___ Pas de régime/*Statu quo*

Nous vous remercions d'avoir pris le temps de remplir ce questionnaire!

Si vous avez des commentaires supplémentaires, veuillez les inscrire ci-dessous.

Veuillez nous retourner le questionnaire en appuyant sur « Send ».

ANNEXE D : ESTIMATION DU COÛT DES COTISATIONS RELATIVES AU CONGÉ PARENTAL OU AU CONGÉ DE MATERNITÉ EN VERTU DU PROJET DE LOI 140*

Revenu $	Part de l'employé $	Part de l'employeur $	Cotisation brute $	Crédit d'impôt $	Cotisation nette $
10 000	27,10	18,97	46,07	17,51	28,56
15 000	40,65	28,46	69,11	26,26	42,85
20 000	54,20	37,94	92,14	35,01	57,13
25 000	67,75	47,43	115,18	43,77	71,41
30 000	81,30	56,91	138,21	52,52	85,69
35 000	94,85	66,40	161,25	61,27	99,97
40 000	108,40	75,88	184,28	70,03	114,25
45 000	121,95	85,37	207,32	78,78	128,54
50 000	135,50	94,85	230,35	87,53	142,82
51 500+	139,57	97,70	237,26	90,16	147,10

Remarque :

* Les estimations de coûts sont fondées sur des renseignements réunis en 2000. Prendre note que ces taux sont susceptibles d'être modifiés, comme dans le cas des autres régimes de ce genre.

BIBLIOGRAPHIE

ABC (Association des banquiers canadiens) (1996). « Les femmes entrepreneurs et les banques : perceptions et réalité », mémoire, Toronto.

André, R. (1992) « A National Profile of Women's Participation in Networks of Small Business Leaders », *Journal of Small Business Management, 30* : 66-73.

Baldwin, J. (1998) *Les faillites d'entreprise au Canada,* Ottawa : Statistique Canada.

Banque Royale du Canada, site Web : <http://www.rbcbanqueroyale.com/>.

BDC (Banque de développement du Canada) (1997). *Les femmes entrepreneurs dans les secteurs en croissance au Canada : Un sondage,* Montréal : Banque de développement du Canada.

Belcourt, M., R.J. Burke et H. Lee-Gosselin (1991). *La cage de verre : Les entrepreneures au Canada,* Ottawa : Conseil consultatif canadien sur la situation de la femme.

Bernstein, S., K. Lippel et L. Lamarche (2001). *Les femmes et le travail à domicile : Le cadre législatif canadien,* Ottawa : Condition féminine Canada.

Bowlby, G. (2002). « Marché du travail en 2002 : bilan de fin d'année », *L'emploi et le revenu en perspective, 2* (1), numéro 75-001 au catalogue, Statistique Canada.

Brown, S., W. Doyle, D. Lewis, H. Mallette, D. Purcell et J. Young (2001). *Women Entrepreneurs in Canada in the 90s,* Banque de développement du Canada.

Canada, Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées (2001a). *Au-delà du projet de loi C-2 : Examen d'autres propositions de réforme de l'assurance-emploi*, rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, mai.

——— (2001b). *Une vision commune : Rapport intérimaire*, rapport du Comité permanent du développement des ressources humaines et de la condition des personnes handicapées, juin.

Canada, CFC (Condition féminine Canada) (1998). *Les Canadiennes s'affirment : Des faits au sujet des femmes entrepreneures au Canada,* Ottawa : Condition féminine Canada. Disponible à <www.swc-cfc.gc.ca>. Consulté le 20 mai 2003.

Canada, Développement des ressources humaines Canada. *Historique de l'assurance-chômage*, Ottawa : Développement des ressources humaines Canada. Disponible à <http://www.hrdc-drhc.gc.ca/ae-ei/hist/historique_de_lassurance-chomage.shtml>; dernière modification le 3 octobre 2002.

Canada (2002). *Discours du Trône*. Disponible à <www.sft-ddt.gc.ca/ddt.htm>. Consulté le 29 mai 2003.

Canada, Industrie Canada, Direction générale de l'analyse de la politique micro-économique (1998). « La cage de verre : histoire du passé? ». Disponible à <http://strategis.ic.gc.ca/SSG/1/ra01673f.html>.

——— (1999). *Bulletin trimestriel sur la petite entreprise*, Hiver. Disponible à <www.strategis.ic.gc.ca>.

Canada, Statistique Canada (1998). *Les faillites d'entreprise au Canada*.

——— (2000). *Femmes au Canada : Rapport statistique fondé sur le sexe*, numéro 89-503-XPE au catalogue, Ottawa.

CCMTP (Centre canadien du marché du travail et de la productivité) (1995). *Générer la croissance : améliorer l'accès aux capitaux des petites et moyennes entreprises*, Ottawa.

CE (Commission européenne) (1997). « Moderniser et améliorer la protection sociale dans l'Union européenne », COM(97)102, communication de la Commission adoptée le 12 mars 1997. Disponible à <http://europea.eu.int/comm/employment_social/soc-prot/social/com97-102/com102_fr.pdf>.

——— (1999). « Une stratégie concertée pour moderniser la protection sociale », document rédigé à partir de la COM(99)347, adoption finale : le 14 juillet 1999. Disponible à http://europa.eu.int/scadplus/leg/fr/cha/c10618.htm.

———. Site Web : <http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc2000/index_fr.htm>.

Compas Inc. (2000). « Perceptions of Self-Employed Regarding Possible Extension of Maternity, Parental, and Sickness Benefits », rapport inédit de Développement des Ressources humaines Canada.

Delage, B. (2002). *Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada*, Ottawa : Développement des Ressources humaines Canada, Direction générale de la recherche appliquée.

Doe, T., et S. Kimpson (1999). *Les prestations d'invalidité du RPC, un accès au revenu pour les femmes handicapées*, Ottawa : Condition féminine Canada, disponible à <www.swc-cfc.gc.ca>. Consulté le 20 mai 2003.

Esping-Andersen, G. (2000). « Regulation and Context: Reconsidering the Correlates of Unemployment », Dans *Why Deregulate Labour Markets?* G. Esping-Andersen et M. Regini (dir.), Londres : Oxford University Press.

Fabowala, L., B. Orser et A. Riding (1995). « Gender, Structural Factors and Credit Terms between Canadian Small Businesses and Financial Institutions », *Entrepreneurship Theory and Practice, 19* : 41-65.

Families First (1997). *Les enfants au coeur de nos choix,* Québec, Ministère de l'Éducation et Ministère de la Famille et de l'Enfance.

Gower, A., et B. Allard (2000). « Focus Groups on Self-Employment », rapport inédit commandé par Développement des Ressources humaines Canada.

Hughes, K.D. (1999). *Gender and Self-Employment in Canada: Assessing Trends and Policy Implications,* Ottawa : Réseaux canadiens de recherche en politiques publiques.

Irwin, S. et D.S. Lero (1997). *Dans notre chemin : Obstacles en matière de garde d'enfants qui empêchent les parents d'enfants ayant des besoins spéciaux de participer pleinement à la vie active et possibilités de solution,* Cap Breton, N.-É. : Breton Books.

Jackson, A., et D. Robinson, avec la collaboration de B. Baldwin et C. Wiggins (2000). *Falling Behind: The State of Working Canada, 2000,* Ottawa : Centre canadien de politiques alternatives.

Jurik, N.C. (1998). « Getting Away and Getting By: The Experiences of Self-Employed Homeworkers », *Work and Occupation, 25* : 7-35.

Knight, R. (1996). « The Process of Entrepreneurship », *Journal of Small Business & Entrepreneurship,* 13(2) : 3-13.

Korabik, K., et H. Rosin (2002). « Self- and Organizational Employment among Men and Women: Loving It or Leaving It », document inédit.

Lee-Gosselin, H. et J. Grise (1990). « Are Women Owners-Managers Challenging Our Definitions of Entrepreneurship? An In-Depth Survey », *Journal of Business Ethics, 9* : 423-433.

Légaré, M-H., et L. St-Cyr (2000). *Portrait statistique des femmes entrepreneures. Les indicateurs de l'entrepreneuriat féminin et la disponibilité des données sur les femmes et leurs entreprises,* Québec : Ministère de l'Industrie et du Commerce.

Lin, Z., G. Picot et J. Yates (1999). *Dynamique de la création et de la disparité d'emplois autonomes au Canada,* publication n° 11F0019MPE n° 134, Ottawa : Direction des études analytiques, Statistique Canada.

Lochhead, C., et K. Scott (2000). *La dynamique de la pauvreté chez les femmes au Canada*, Ottawa : Conseil canadien de développement social.

Loscocco, K. (1997). « Work-Family Linkages Among Self-Employed Women and Men », *Journal of Vocational Behavior*, 50 : 204-226.

MacBride-King, J. (1999). *Des soins à donner et dont se soucier : la prise en charge des aînés par les travailleurs canadiens et ses répercussions sur les employeurs*, Ottawa : Le Conference Board du Canada.

Manley, J., et J. Gallivan (1997). *Un impact économique à évaluer : Profil des entreprises gérées par des femmes au Canada atlantique*, Sydney, Nouvelle-Écosse : Women's World Finance – Cape Breton Association.

Marshall, K. (1999). « L'emploi après la naissance d'un enfant », *L'emploi et le revenu en perspective*, n° 3.

Mercer Ltd. (2000). *Report on the Availability of Insurance for Self-Employed Individuals in Canada for Human Resources Development Canada*, Ottawa : Mercer Ltd.

Mirchandani, K. (1999). « Feminist Insight on Gendered Work: New Directions in Research on Women and Entrepreneurship », *Gender, Work and Organization*, n° 6.

MISSOC (Système d'information mutuelle sur la protection sociale dans les États membres de l'UE et de l'EEE) (2002). *Annexe 2 : La protection sociale des indépendants : Les systèmes de protection sociale des agriculteurs, artisans et commerçants indépendants dans les États membres de l'Union européenne et de l'Espace économique européen*, p. 628-648. Disponible à <http://europa.eu.int/comm/employment_social/missoc/index_fr.html>. Consulté le 29 mai 2003.

Moore, D.P. (1999). « Women Entrepreneurs: Approaching the Millennium », dans *Handbook of Gender and Work*, G.N. Powell (dir.), Thousand Oaks, CA : Sage, p. 371-389.

OCDE (Organisation de coopération et de développement économiques) (2000). « La renaissance partielle de l'emploi indépendant », Chapitre 5 de *Perspectives de l'emploi de l'OCDE*, Paris : Organisation de coopération et de développement économiques.

Riding, A.L., et C.S. Swift (1990). « Women Business Owners and Terms of Credit: Some Empirical Findings of the Canadian Experience », *Journal of Venturing*, n° 5 : p. 327-340.

Sarfati, H. (2002). « Labour Market and Social Protection Policies: Linkages and Interactions », dans *Labour Market and Social Protection Reforms in International Perspective*, H. Sarfati et G. Bonoli (dir.), Association internationale de la sécurité sociale, Burlington, VT : Ashgate Publishing Company, p. 11-57.

Schetagne, S. (2000). « Les congés de maternité et le travail autonome : c'est le temps d'agir! », *Perception*, mars 2000, p. 7.

Srinivasan, R., C.Y. Woo et A.C. Cooper (1994). « Performance Determinants for Male and Female Entrepreneurship », dans *Frontiers of Entrepreneurship Research,* W.D. Bygrave, S. Birley, N.C. Churchill, E. Gatehood, F. Hoy, R. Keeley et W.E. Wetzel, Jr. (dir.), Babson Park, MA : Centre for Entrepreneurial Studies, Babson College, p. 43-56.

Stevenson, L. (1984). *An Investigation of the Entrepreneurial Experience of Women: Implications for Small Business Policy in Canada,* Wolfville, Nouvelle-Écosse : Université Acadia.

Tajfel, H., et J. Turner (1979). « An Integrative Theory of Intergroup Conflict », dans *The Social Psychology of Intergroup Relations,* W.G. Austin et S. Worchel (dir), Monterey, CA : Brooks/Cole, p. 33-47.

Tal, B. (2000). « Self-Employment in Canada: Trends and Prospects. » CIBC, Economics Division.

Thompson Lightstone & Company Limited (1998). *Les PME au Canada : Énoncé de leurs besoins, de leurs attentes et de leur satisfaction envers les institutions financières,* Toronto, Association canadienne des banquiers.

Turoff, M. (1975). « The Policy Delphi », dans *The Delphi Method: Techniques and Applications,* H.A. Linstone et T. Turoff (dir.), Reading, MA : Addison-Wesley Publishing Company, p. 84-101.

Université de Guelph, Centre for Families, Work and Well-Being, site Web : <http://www.worklifecanada.ca>.

Van Aiken, H.E., T.L. Rittenburg, B.M. Doran et S.F. Hsieh (1994). « An Empirical Analysis of Advertising by Female Entrepreneurs », *Journal of Small Business Management,* 32 (3) : 11-28.

NOTES

[1] Les prestations ordinaires fournissent un revenu en cas de perte d'emploi; les prestations spéciales réunissent les prestations de maladie, les prestations de maternité et les prestations parentales.

[2] On estimait que les prestataires de services de garde en milieu familial étaient un important groupe à sonder, et nous les avons donc ciblées dans notre proposition originale. Elles représentent une proportion considérable des travailleuses autonomes et permettent d'entrevoir comment l'affiliation de prestataires individuelles à des agences de garde ou à des réseaux de prestataires pourrait influer sur leur sécurité du revenu et sur leur accès aux prestations.

[3] Le même protocole a servi à interviewer les professionnelles et les femmes offrant des services de soins et des services personnels.

[4] Nous avons demandé aux femmes qui ont participé à la phase 2 de participer à la phase 3. Seulement 32 des 67 femmes auxquelles nous nous sommes adressées ont accepté de participer à la phase 3.

[5] Pour accroître la précision du rappel de mémoire, nous avons posé des questions au sujet du congé de maternité uniquement aux mères d'enfants de moins de 14 ans qui étaient travailleuses autonomes au moment de l'entrevue. Cette façon de faire a réduit à 20 le nombre de femmes visées par notre analyse.

[6] Trente-six femmes ont dû s'absenter du travail pendant plus de deux semaines pour des raisons de santé ou à cause d'une maladie dans la famille. Les réponses s'échelonnaient sur une échelle de cinq points, allant de très facile à très difficile.

[7] Nous n'avons pas posé cette question aux Québécoises. Nous leur avons plutôt demandé quelle importance elles accordaient à la mise en oeuvre du régime d'assurance parentale du Québec. Il est question de ces résultats au chapitre 8.

[8] Nous n'avons pas posé cette question aux personnes qui ont indiqué qu'un régime réglementé par l'État n'était pas très important ou pas important du tout.

[9] Nous n'avons pas posé cette question aux Québécoises. Nous leur avons plutôt demandé si les prestations versées dans le cadre du régime d'assurance parentale du Québec étaient suffisantes. Ces résultats sont présentés au chapitre 8.

[10] L'échelle des réponses comportait quatre niveaux allant de « très insuffisant » à « très suffisant ».

[11] Selon le Régime de pensions du Canada, le pourcentage des prestations à payer est fondé sur les gains nets des travailleuses et travailleurs autonomes.

[12] Il est possible que certaines femmes aient cru qu'on parlait de 55 % de leur propre revenu, plutôt que de 55 % du revenu assurable moyen, jusqu'à un maximum de 39 000 $.

[13] L'échelle des réponses comportait quatre niveaux, allant de « tout à fait faisable » à « tout à fait infaisable ».

[14] L'échelle des réponses comportait quatre niveaux allant de « très faisable » à « tout à fait infaisable ».

[15] En décembre 2000, des modifications apportées au régime d'AE ont fait passer le nombre d'heures minimum travaillées de 700 à 600.

[16] Le régime du Québec et l'élaboration de son approche stratégique remontent à beaucoup plus loin que les modifications apportées au congé parental et aux prestations qui sont entrées en vigueur le 31 décembre 2000, y compris la prolongation des prestations de maternité et parentales jusqu'à concurrence d'un an.

[17] Fondé sur les opinions de 32 travailleuses autonomes et de 20 porte-parole d'autres groupes d'intervenantes et intervenants. Les pourcentages peuvent dépasser 100, étant donné que certaines personnes ont indiqué une préférence égale pour deux options. Dans ce scénario, les deux options seraient classées comme un premier choix. L'assurance privée n'a pas été incluse dans la question sur le classement des prestations de maternité parce qu'elle a été jugée irréalisable.

[18] L'échelle des réponses comportait quatre niveaux, allant de « très faisable » à « tout à fait infaisable ».

[19] L'échelle des réponses comportait quatre niveaux, allant de « très insuffisant » à « très suffisant ».

[20] À moins que l'indemnité ne porte sur les frais généraux de l'entreprise plutôt que sur le remplacement du revenu personnel.

[21] L'échantillon est réduit parce que cette question n'a pas été posée aux responsables de services de garde en milieu familial.

[22] Consulté le 26 mai 2003.

[23] Un régime gouvernemental à participation volontaire a été préféré au cours de la phase 2. Il ne faisait pas partie des options présentées au cours de la phase 3 parce qu'il n'a pas été jugé réalisable.

Projets financés en vertu du Fonds de recherche en matière de politiques de Condition féminine Canada
Appel de propositions L'accès des femmes à des emplois viables offrant des avantages adéquats : Solutions sous forme de politiques gouvernementales *

Les modifications apportées en 1997 au Régime de pensions du Canada : leurs répercussions sur les femmes et les hommes
Adil Sayeed

Le maintien des avantages non pécuniaires liés aux prestations de travail : une mesure de soutien aux mères seules et aux femmes handicapées
Tanis Doe, Doris Rajan, Claire Abbott

Les femmes occupant des emplois atypiques – le défi de la politique gouvernementale
Monica Townson

Vivre dans l'insécurité complète : répercussions des tendances du travail atypique sur les mères chefs de famille monoparentale
Marylee Stephenson et Ruth Emery

La santé au travail des femmes occupant des emplois atypiques
Isik Urla Zeytinoglu, Josefina Moruz, M. Bianca Seaton et Waheeda Lillevik

Les femmes et l'emploi : éliminer les obstacles fiscaux à la participation des femmes au marché du travail
Kathleen Lahey

Pour améliorer les conditions de travail des responsables de services de garde en milieu familial
Josée Belleau, Rachel Cox

Les travailleuses autonomes à leur compte : perspective politique
Judy Bates

Le travail autonome des femmes: options stratégiques qui favorisent l'égalité et les possibilités économiques
Jennifer Rooney, Donna Lero, Karen Korabik et Denise L. Whitehead

* Certains de ces documents sont encore en voie d'élaboration; leurs titres ne sont donc pas nécessairement définitifs

Vos commentaires nous sont précieux

Vos commentaires et suggestions peuvent nous aider à conserver l'utilité de nos publications. Si vous avez un moment, auriez-vous l'amabilité de compléter le questionnaire suivant et de nous le retourner. Merci.

Titre du rapport_____

1. Le rapport vous était-il utile? 1 2 3 4 5
   Pas très utile *extrêmement utile*

a) Quelle partie du rapport avez-vous trouvé la plus utile?

_____

_____

b) Comment aurait-on pu le rendre plus utile?

_____

_____

_____

2. Comment avez-vous utilisé le rapport? Comme outil dans :

☐ l'élaboration de politique ☐ la recherche en matière de politique ☐ le plaidoyer

☐ autre :_____

3. Êtes-vous affilié(e) avec:

☐ un organisme de femmes ☐ le gouvernement fédéral

☐ un autre organisme non-gouvernemental ☐ un gouvernement provincial/territorial

☐ un gouvernement provincial/territorial ☐ un gouvernement municipal

☐ autre:_____

Prière de retourner ce questionnaire par la poste ou par télécopieur à l'adresse suivante:

Condition féminine Canada
Direction de la recherche
Édifice McDonald
123,rue Slater, 10ième étage
Ottawa (Ontario)
K1P lH9

Télécopieur : (613) 995-4800